

第7章 60歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因 －職業経歴の要因を含む実証分析

第1節 はじめに

現在の日本経済社会において、少子高齢化の問題は深刻化している。平成19年の『高齢社会白書』によると、日本総人口は、2006年に1億2,777万人で、2005年（1億2,777万人：平成17年「国勢調査」）に比べてほぼ横ばいになっている。65歳以上の高齢者人口は、過去最高の2,660万人（2005年2,567万人）となり、総人口に占める割合（高齢化率）も20.8%（2005年20.1%）となっている。今後労働力の不足や年金の財政負担などの問題がますます深刻化することが予測されている。これらの問題を解決するため、高齢者就業の促進は、重要な課題となっている。

高齢労働者は、過去の職業経歴、健康や年金などの状況が異なるため、引退期の就業形態¹の選択が異なると考えられる。雇用就業に対して、自営業は、企業で高齢者の就業を阻んでいる賃金・処遇制度の問題を持たなく、また、雇用の場に多くの場合に存在する定年退職の問題が存在せず、労働時間を自由的に選択することが可能であるため、高齢者が健康に合わせて就業時間を調整することができるメリットがある。そのため、自営業が高齢者就業の受け皿になると考えられる（清家 1998）。しかし、1950年代以降、雇用就業率が上昇した一方、非農自営業率は大幅低下し、とくに60歳以上高齢者の自営業率は低下している。このような変化の要因を明らかにするため、自営業を含む高齢者の就業形態の選択の決定要因に関する実証分析は必要である。

雇用就業と自営業の就業形態の選択の決定要因については、Stiglitz and Weiss (1981)、Coate and Tennyson (1992)、Evans and Leighton (1989)、Johansson (2000)、阿部・山田 (1998)、玄田 (2002) は、欧米と日本において、雇用就業と自営業就業の決定要因が異なることを示している。また、日本高齢者の就業形態に関する先行研究においては、馬 (2007a)、樋口・山本 (2002)、三谷 (2001)、橘木・下野 (1994) により、市場賃金、健康、年金制度がフル雇用就業、パート雇用就業、自営業、引退の確率に与える影響は、それぞれ異なることを示している。ただし、これらの先行研究では、職業経歴の影響は注目されていない。

本章で職業経歴が高齢者の就業に与える影響に関する実証分析を行う主な意義は以下の2点である。第一に、労働需要側からみると、現在の日本において、団塊の世代の定年退職に伴い、企業が技能継承の問題に直面しているため、専門的な知識・技術を持つ高齢者を活用することが必要である。一方、定型化の職務（例えば、事務職など）が非正規の若年層によって代替されやすい（日本労働研究機構(1987, 1998, 2000)；労働政策研究・研修機構(2007)）。

¹ 先行研究では、就業形態はフル雇用、パート雇用、自営業、その他に分けられる（馬2007a；樋口・山本2002；三谷2001；橘木・下野1994）。本章では、フル雇用およびパート雇用はすべて雇用就業とする。

そのため、企業は各職種に対する労働需要が異なると考えられる。第二に、労働供給側からみると、Richard (2004)、Bartel (1993)、Green (2003) は、欧米の場合、職種が高齢者の就業行動に影響を与えることを指摘している。清家・山田 (1996、2006)、清家・馬 (2008) は、日本において、55歳時点での職種が60歳代の男性高齢者の就業に影響を与えることを明らかにしており、馬 (2007a) は、職業キャリアが団塊世代における60歳以前の雇用就業と自営業就業の確率、および65歳時点での希望する雇用就業と自営業就業の確率に影響を与えることを示している。上記の先行研究によれば、職業経歴² (職種、職種変更の経験³) は、高齢者の就業形態の選択に影響を与えられられる。しかし、日本に関する先行研究では、55歳時点あるいは調査時点の職種を用いた実証分析が行われているが、職種変更の経験が高齢者の就業形態にどの程度影響を与えるかに関する実証分析を行っていない。また、職種をそのまま用いると、職種が賃金率に影響を与えるため、純粋な職種の効果と職種を通じる賃金の効果が混在しており、純粋な職種の効果は明確ではない。

本章では、以上の問題点を踏まえ、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査 (個人票)」(2000年、2004年) を用い、市場賃金率や年金制度などの各要因の影響を考察した上で、55歳時点の職種類型⁴と職種変更の経験が60歳代の就業形態に与える影響に着目して実証分析を行う。

本章の構成は以下の通りである。第2節で職業経歴と高齢者の就業行動に関する先行研究をサーベイし、第3節では分析枠組を説明する。第4節で調査データからみた職業経歴と就業形態の状況を概観し、第5節では計量分析を行い、その計測結果について説明する。最後に第6節では分析から得られた結果のまとめを行う。

第2節 先行研究のサーベイと本章の特徴

1. 就業決定に関する理論

就業および労働時間の決定について、新古典派の労働経済学理論によれば、労働者の就業選択は、留保賃金 (reservation wage)⁵ と市場賃金 (market wage) によって決定され、市場賃金率が留保賃金率を上回れば就業を決定し、労働者の余暇が上級財である前提条件下では、非勤労所得⁶が上昇すると、労働時間が減少することが説明されている。また、市場賃金

² 本章では、「高年齢者就業実態調査」の設問項目に基づいて、職業経歴は、60歳前後の職種 (55歳時点での職種) と、60歳前後に職種変更状況の2種を指す。

³ 職種変更は、自発的職種変更と非自発的職種変更の2種に分けられる。つまり、高年齢期に、技能の低下や健康などの理由で、企業による出向、転籍という非自発的職種変更と、労働者が自発的に職種を転換することである (日本労働研究機構1998)。しかし、本章で用いた調査の個票では職種変更の種類が識別できないため、本章の計量分析では自発的職種変更、非自発的職種変更を区別せず、2種の職種変更をすべて「職種変更」とする。

⁴ 本章の職種類型については、第3節で詳しく説明する。

⁵ 以下の分析では、健康、年金 (公的年金、私的年金)、子供の数、非勤労所得などを留保賃金の指標として用いている。これらの説明変数の設定については、第3節で詳しく説明する。

⁶ 本章では、本人の仕事以外から得た収入を非勤労所得の代理指標として用いている。

率の上昇は、代替効果 (substitution effect) によって、労働時間を増加させる一方、余暇が上級財であれば所得効果 (income effect) によって、労働時間を減少させる方向にも働く。これらの理論によれば、労働者個々について、市場賃金率および留保賃金率が異なるため、就業形態の選択は各人で異なる。また、個人の余暇嗜好が異なるため、市場賃金率が同じでも、労働時間の選択が異なり、結果として就業形態の選択も異なるだろう。

市場賃金の決定について、人的資本理論 (Becker 1964) によれば、賃金が従業員の労働の限界生産性によって決定され、人的資本が労働の限界生産性を反映し、教育を通じて形成される「一般人的資本」 (general human capital) と、仕事を通じて技能・知識を習得する機会、すなわち企業内の教育訓練によって形成される「企業特殊的人的資本」 (special human capital) の上昇によって従業員の労働の限界生産性が向上するため、賃金が上昇することが説明されている。Becker (1964)、Mincer (1974) などの研究によれば、人的資本について、学歴が一般人的資本の代理指標として利用され、経験年数あるいは勤続年数が企業特殊的人的資本の代理指標として利用されている。また、職種も人的資本の代理指標として用いられている (小野 1989 ; 馬 2007b)。

職業経歴が高齢者の労働供給に与える影響の理由については、中年期までの職種は、労働者の人的資本となっていることと、各職種において、労働環境と労働条件が異なり、つまり、技能と身体健康の要件が異なることにあると考えられる。

以上の理論に基づいて、現在までに職業経歴が高齢者の就業行動に与える影響に関する実証分析がいくつか行われている。以下では、欧米、日本に関する先行研究の分析結果をまとめる。

2. 職業経歴が高齢者の就業に与える影響に関する先行研究

まず、欧米の先行研究を検討しておこうと思う。Green (2003) は、イギリスにおいて、産業構造と職業構造の変化に伴い、高技能職の労働需要が大きくなり、専門職、サービス職販売職の労働雇用が上昇することが高齢者の就業に影響を与えることを指摘している。

Richard (2004) は、アメリカの1992~2000年のHRS (Health and Retirement Study) の個票データを用い、55~60歳の高齢就業者 (男性と女性) の労働需要に関する分析を行った。分析により、仕事需要 (job demand) が早期退職の決定に影響を与え、1992年から2002年にかけて、肉体労働に対する労働需要が低下したとともに、定年退職の時期は、ブルーカラーがホワイトカラーより早くなったことを指摘している。

Martin and Grant (2005) は、カナダの45~57歳の中高齢者を分析対象にし、管理職、専門技術職者の仕事のストレスが他の職種より大きいいため、他の職種に比べ、退職時期は、管理職と専門職者が早いことを示している。

Hirsch, Macpherson and Hardy (2000) は、アメリカCPS-ORG (Current Population Survey Outing Rotation Group) の1983~1995年の個票データを用い、高齢者の就業率は、高技能職

者のほうが他の職種につく労働者より低いことを明らかにしている。

以上の先行研究によれば、欧米の場合、高技能職が高齢者の雇用就業の確率と引退時期に与える影響には、正の効果と負の効果の両方が存在することが検証されている。

次に、日本の先行研究についてみる。橘木・下野（1994）は、「高年齢者就業実態調査（個人票）」（1980年）を用い、男性と女性の高齢者（55～69歳の年齢層）を分析対象にし、就業形態をフル雇用就業、パート雇用就業、自営業、無業の4種に分け、職種を55歳時のホワイトカラー、ブルーカラー、グレイカラーの3つのグループに分けて分析したが、この3つのグループにおける就業形態の選択の行動に差異が認められないことを指摘している。

清家・山田（1996）は、60歳以上の労働者個人を分析対象にし、「高年齢者就業実態調査（個人票）」（1992年）を用い、プロビット分析とヘックマン二段階法の分析を行った。分析により、55歳時点で正社員であったこと、ホワイトカラー職種であったことが、高齢者の雇用就業に有意にプラスの影響を与えることを指摘している。

阿部・山田（1998）は、財団法人高年齢者雇用開発協会において実施された「高齢期における独立・自営支援に関する調査」の個票データを用いた分析により、過去の役職の職位が高いほど、自営業就業の確率が高くなることを示している。

小川（2002）は、総務庁統計局「就業構造基本調査」（1982年、1987年、1992年）の個票データを用い、多項ロジット分析を行い、前職の収入、現職の収入、前職の離職年齢、前職の経験年数、前職の企業規模、前職の職種（専門的・技術的職種、管理的職種、事務職、販売職の4種）が、雇用就業の確率に影響を与えることを述べている。

伊藤（2003）は、2002年の「定年到達者などの60歳台前半期における就業と生活」の個票データを用いたクロス集計の結果により、役職の職位が高いほど、定年前に企業による再就職斡旋によって定年後の職種の変更が小さいことを指摘している。

清家・山田（2006）は、総務省統計局「就業構造基本調査」5時点分（1982～2002年）の個票データを用い、過去20年間の日本の高齢者の雇用就業の変化を概観したうえで、離職ハザード分析とプロビット分析を行った。55歳当時の職種が継続雇用就業の選択に与える影響について、レファレンスグループの技能工・労務作業職に対して、それ以外の各職種（管理職、事務職、販売職、サービス職、保安職、農林漁業職、運輸・通信職）が就業率に有意なプラスの影響を与え、とくにホワイトカラーであった職業経歴は、高齢期の就業率を高めることを明らかにしている。

馬（2007a）は、2007年に労働政策研究・研修機構が実施した『「団塊の世代」の就業と生活ビジョンに関する調査』の個票データを用い、管理職を代表とするジェネラリスト、専門職を代表とするスペシャリストの職業キャリアが高齢者の就業決定に影響を与え、60歳以前の雇用者になる確率と65時点で雇用者を希望する確率は、ジェネラリストタイプがスペシャリストより高いことを示している。

山田（2007）は、労働政策研究・研修機構が2006年に実施した「高年齢者の継続雇用の実

態に関する調査」を用い、定年到達後に、異なる仕事内容を希望しており、かつその可能性が高い場合、同一企業への継続雇用を希望する確率が15.2%下がり、他企業での再就職を希望する確率が14.6%上がることを指摘している。つまり、職種変更が雇用就業にマイナス（同一企業）とプラス（他の企業の再就職）の2種の効果を持つことを示している。ただし、この分析により、職種変更の経験が高齢者の就業形態の選択に与える影響が、明確となっていない。

清家・馬（2008）は、「高年齢者就業実態調査（個人票）」（1980、1988、1992、1996、2000、2004年）を用い、1992年以前の場合、55歳時点で専門技術職者あるいは管理職者であれば、60歳代の就業確率は高くなる。ただし、1996年以降の場合、55歳時点で専門技術職、管理職につくことによって60歳代の就業確率が上昇する幅は小さくなっている一方、55歳時点で販売職者、サービス職者、運輸・通信職者である場合、60歳代の就業確率が上昇する幅は大きくなっていることを示している。近年になるほど、高齢就業者のうち、55歳時点での専門技術職者と管理職者のようなホワイトカラー職についての就業者のみならず、他の職種についての就業者の割合は大きくなることを指摘している。

日本の場合、橘木・下野（1994）以外の先行研究では、高技能職ほど、高齢者の就業確率が大きくなることが示されている。

職業経歴が高齢者の就業行動に与える影響に関する実証分析がいくつか行われているが、上記の先行研究には5つの問題点が残されている。

第一に、職種変更の経験が高齢者の就業に影響を与えることが考えられる。しかし、職種変更の経験を含む分析が行われていないため、職種変更の効果が明らかになっていない。

第二に、職種の種類に関する分析については、欧米の先行研究では、職種を高技能・低技能職、肉体・非肉体労働職の分類基準に基づいて細かく分類している。しかし、日本の場合、ホワイトカラー、ブルーカラーの分類がほとんどである。職種を類型化した上での日本に関する実証分析は必要である。

第三に、職種が賃金率に影響を与えると考えられる。ただし、先行研究では、職種をそのまま用いることがほとんどである。そのため、純粋な職種の効果と職種を通じる賃金の効果が混在しており、職種の効果は明確ではない。

第四に、先行研究では、男性に限定する分析が多く、女性高齢者に関する分析は少ない。女性高齢者の就業形態の選択の決定要因は、明らかになっていない。

第五に、マクロ経済の変動が、高齢者を含む労働需給に影響を与えると考えられる。個人票を用いた先行研究では、マクロ要因（例えば、失業率、有効求人倍率など）を考慮した分析が、ほとんど行われていない。

先行研究の問題点を踏まえ、本章は以下の特徴を持つ。

第一に、職業経歴の指標を、55歳当時の職種類型と職種変更の経験の2種にして分析する。

第二に、職種を類型化した上で実証分析を行う。具体的にいえば、近年の欧米の先行研究

を参考にし、また、日本の労働市場と企業状況を考慮したうえで、職種は、高技能肉体職、高技能非肉体職、低技能職肉体職、低技能非肉体労働職の4種のタイプに分けて分類した上で、4種の職種類型がそれぞれ高齢者の就業形態に与える影響を考察する。

第三に、市場賃金率を統御した上で、純粋な職種の効果を考察することができる。

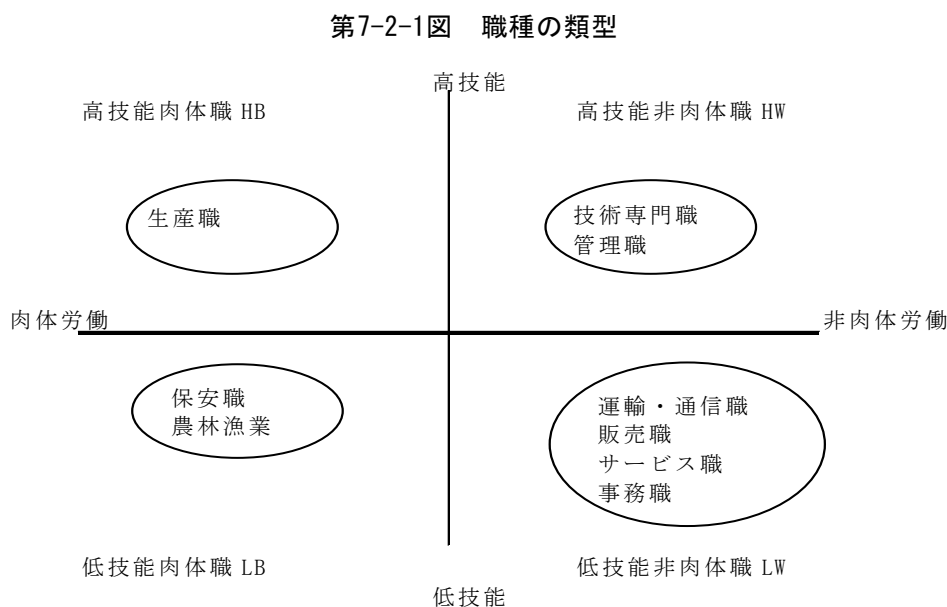
第四に、男性、女性のサンプルに分けて分析をした上で、男女の差異も考察する。

第五に、地域別の失業率、有効求人倍率を活用して、マッチングデータを用いた分析を行い、マクロ経済要因の影響を考察することもできる。

3. 職種の類型化

まず、職種の類型化については、前述したように、欧米の先行研究によれば、職種が非肉体労働職 (skill demand job、ホワイトカラー) と肉体労働職 (ブルーカラー、physical demand job)、あるいは高技能職、低技能職に分類されている (Richard 2004 ; Bartel 1993) ⁷。

本章では、第7-2-1図で示されるように、2つの分類基準を参考にした上で、職種類型は、高技能非肉体労働職 (例えば、管理職、専門職)、高技能肉体労働職 (生産職)、低技能非肉体労働職 (運輸・通信職、販売職、事務職、サービス職)、低技能肉体労働職 (保安職、農林漁業職) の4種に分類している。



注：筆者作成。

4. 職業経歴が高齢者の就業形態に与える影響の推測

まず、職種類型が就業形態に与える影響に、2つの効果が存在すると考えられる。この2つ

⁷ Richard(2004)は、職種を非肉体労働職と肉体労働職の2種に分類している。一方、Bartel (1993) は、職種を高技能職と低技能職の2種に分類している。

の効果について、以下では高技能非肉体職を例として説明する。

第一に、マイナス効果である。雇用就業に与える影響について、労働需要は、高技能非肉体職者が低技能肉体労働職者より大きい可能性が存在するが、低技能肉体労働職者に比べ、高技能非肉体職者の賃金所得が年功的に上昇し、貢献と賃金の乖離度が大きくなければ、60代以後に雇用される確率が低くなると考えられる（マイナス効果）。また、自営業就業に与える影響について、定年前の高技能非肉体職者は、賃金所得は雇用就業者が自営業より高くなれば、自営業者になるリスクが大きくなる可能性が存在する。そのため高賃金の高技能非肉体職者は、定年前に自営業者になる確率は小さくなると考えられる（マイナス効果）。

第二に、プラス効果である。高技能非肉体職者は、専門知識・技能が活用できれば、また、その高い賃金所得が自営業の資本金として利用できれば、彼らが自営業者になる確率は、低技能肉体労働職者より大きくなると考えられる（プラス効果）。

本章では、高技能非肉体職が自営業就業に与えるプラスの効果が大きく、それが雇用就業に与えるマイナスの効果が大きいことを予想している。

次に、職種変更経験が就業形態に与える影響については、以下のことが考えられる。

第一に、雇用就業の場合、職種変更の1つの理由が企業による出向・転籍にあると考えられる。したがって、職種変更の経験が60歳代の雇用就業にマイナスの影響を与えることが考えられる。

第二に、労働者は、高年齢期の状況に合わせて、自発的に職種を変更した上で、自営業に起業することも考えられる。したがって、職種変更の経験が自営業就業にプラスの影響を与える可能性が存在する。

次節では、これらの疑問を解明するため、職業経歴を含む高齢者の就業形態の選択の決定要因に関する計量分析を行う。次に分析の枠組みについて説明する。

第3節 分析の枠組み

1. 推定モデル

高齢者の就業形態に関する実証分析では、多項ロジット分析の方法を用いている。ただし、計量分析では以下のような2つの問題に留意する必要がある。第一に、賃金関数のOLS推定において、就業者の賃金しか計測できないため、サンプル・セレクション・バイアスの問題が存在する可能性がある。そのため、本章では、ヘックマン二段階推定法を用いて賃金関数を推定する。第二に、市場賃金率と就業形態の選択における内生性の問題である。この問題に対応するため、賃金率の推定値を用いている。第三に、公的年金と就業の選択における同時決定の問題である。この問題を解決するため、公的年金の推定値を用いている⁸。

⁸ 公的年金と就業形態における同時決定の問題に対応する他の方法がある。1つの方法は、清家（1994）のように「厚生年金受給資格ダミー」を説明変数として用いる手法である。しかし、近年在職老齢年金制度の改正によ

計量分析の手順は以下の通りである。まず、賃金関数を推定し、市場賃金率の推定値を求める。次に、市場賃金率の推定値を公的年金関数に代入して公的年金の推定値を求める。最後に、市場賃金率の推定値、公的年金の推定値を用いて60歳代の就業形態に関する多項ロジット分析を行う。以上のモデルを定式化にすると、本章の推定式が(1)式から(4)式まで示される。

まず、ヘックマン二段階賃金関数の推定式は、(1)式、(2)式で示す。

$$\ln W_i = \alpha + \theta P_i + v_{1i} \quad (1)$$

$$\delta M_i + v_{2i} > 0 \quad (2)$$

$$v_{1i} \sim N(0, \sigma^2)$$

$$v_{2i} \sim N(0, 1)$$

$$\text{corr}(v_1, v_2) = \rho$$

P : 年齢、年齢の二乗、55歳当時の職種ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、55歳以後の転職ダミー、職種変更ダミー、地域別失業率、地域別有効求人倍率、首都圏ダミー、

M : 年齢、年齢の二乗、55歳当時の職種ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、健康ダミー、定年経験ありダミー、雇用延長経験ありダミー、定年直後の職種変更ありダミー、年金以外の非勤労所得、家族人数、厚生年金受給資格ダミー、個人年金額、地域別失業率、地域別有効求人倍率、首都圏ダミー

(1)式、(2)式では、添字*i*は個人*i*、 P_i は賃金に影響を与える人的資本などの各要因、 M_i は就業決定に影響を与える各要因、 θ 、 δ はそれぞれの要因の推定係数、 v_{1i} 、 v_{2i} はそれぞれの誤差項、 α は賃金関数の定数項を示す。(2)式で示すプロビット分析から逆ミルズ比

$\lambda (\lambda_i = \frac{\phi(\delta M_i)}{\Phi(\delta M_i)})$ が求められる。 $\phi(\delta M_i)$ は就業確率の密度関数、 $\Phi(\delta M_i)$ は就業確率

の分布関数をそれぞれ示す。

次に、公的年金関数は(3)式で示す⁹。

り、厚生年金受給資格が高齢者の就業に与えるマイナスの影響が小さくなると考えられる。もう1つの方法は、小川(1998)のように、在職老齢年金受給額を用いて本来年金を逆算するものである。しかし、「高年齢者就業実態調査(個人票)」(2004年)では、在職老齢年金額に関する設問項目が設定されていない。以上の理由で、本章では、55歳時点での雇用者の情報を活用して公的年金の推定値を用いて分析する。

⁹ 公的年金関数については、OLS推定にサンプル・セレクション・バイアスの問題が存在すると考えられる。ただし、ヘックマン二段階法を用いた推定結果によれば、逆ミルズ比は統計的に有意ではない結果が得られた。そのため、年金関数のOLS推定のみを掲載している。

$$PEN_h = b + \kappa_1 H_h + \kappa_2 Ln\hat{W}_h + \mu_h \quad (3)$$

$Ln\hat{W}_h$: 市場賃金率の推定値

H : 年齢、年齢の二乗、55歳当時の職種ダミー、55歳当時の企業規模ダミー、首都圏ダミー、

(3)式では、添字 h は個人 h 、 $Ln\hat{W}_h$ は市場賃金率の推定値、 H_h は市場賃金率以外の公的年金に影響を与える各要因、 κ_1 、 κ_2 はそれぞれの要因の推定係数、 μ_h は誤差項を示す。

最後に、多項ロジット分析の推定式は (4) 式の通りである。

推定式は以下の通りである。まず、就業形態の確率に関する多項ロジット分析の推定式は式(4)で示される¹⁰。

$$\Pr(Y = n) = \frac{\exp(\sum_{j=0}^p \beta_{1jn} X_{jn} + \beta_{2n} Ln\hat{W}_n + \beta_{3n} PEN\hat{N}_n + \beta_{4n} OCCTURN_n + \beta_{5n} OCC_n)}{\sum_{m=1}^r \exp(\sum_{j=0}^p \beta_{1jm} X_{jm} + \beta_{2m} Ln\hat{W}_m + \beta_{3m} PEN\hat{N}_m + \beta_{4m} OCCTURN_m + \beta_{5m} OCC_m)} \quad (4)$$

m : 就業形態の選択肢 ($m = 1 \dots n \dots \gamma$)

$Ln\hat{W}$: 市場賃金率の推定値

$PEN\hat{N}$: 公的年金額の推定値

$OCCTURN$: 職種変更経験ありダミー

OCC : 55歳時点の職種類型 (高技能非肉体労働職、高技能肉体労働職、低技能非肉体労働職、低技能肉体労働職)

X : 年齢、年齢二乗、55歳当時の企業規模ダミー、定年経験ありダミー、雇用延長経験ありダミー、個人年金額、年金以外の非勤労所得、家族人数、首都圏ダミー、地域別失業率、地域別有効求人倍率

式(4)において、 $\Pr(Y_i = n)$ は就業形態 n を選択する確率、 X_j は市場賃金率、公的年金額、職種変更経験、55歳時点の職種類型以外の就業形態の確率に影響を与える各要因 j をそれぞれ示す。 m はそれぞれの就業形態のタイプ (例えば、雇用就業、自営業、他の就業、引退)、 n は選択された1つの就業形態タイプをそれぞれ表す。

¹⁰ 多項ロジットモデルに関する詳細な説明については、Green (2003) を参照されたい。

2. データの説明および変数の設定

本章では厚生労働省の「高年齢者就業実態調査（個人票）」（2000年、2004年）の個票データを用いて分析する。以下では、変数の設定について説明する（第7-3-1表の参照）

第7-3-1表 就業形態に関する多項ロジット分析の変数設定

変数名	設定方法
被説明変数 就業形態のカテゴリ変数	就業形態=1（雇用就業：①会社、団体などの役員（会社経営、役員等）であった ②会社、団体などに雇われて仕事をしていた（雇用者）） =2（自営業就業：商店、工場、農家などの自家営業（自営業主の場合をいいます）） =3（他の就業：①家庭で内職をしていた、 ②家業（自家営業）の手伝いをしていた ③近所の人や会社などに頼まれて、任意に行う仕事をしていた ④シルバー人材センターを通じて仕事をしていた） =4（引退：収入になる仕事をしなかった）
説明変数 男性ダミー	男性=1、女性=0
市場賃金率（推定値）	推定値
年齢	調査時点の年齢に関する質問項目に基づく設定
職業経歴 ①55歳当時の職業ダミー	高技能肉体職HB（生産工程・労務職=1、その他=0） 低技能肉体職LB（保安職、農林漁業職=1、その他=0） 高技能非肉体職HW（専門・技術職、管理職=1、その他=0） 低技能非肉体職LB（運輸・通信職、販売職、サービス職、事務職=1、その他=0）
②職種変更ダミー	定年に到達（定年前に退職）した直後の時期に仕事をしたときの職種は、定年（定年前退職）前の職種と同じ=0、違う職種=1
55歳当時の企業規模ダミー	小規模ダミー（従業員人数は1人～99人=1、その他=0） 中規模ダミー（従業員人数は100～999人=1、その他=0） 大規模+官庁ダミー（従業員人数は1000人以上+官庁=1、その他=0）
定年経験ありダミー	「あなたは55歳以降現在までに定年を経験したことがありますか」に基づく 定年したことがある=1、その他=0
雇用延長経験ダミー	定年に到達（定年前に退職）した直後の時期に勤務先の会社で勤務延長の形で働いていた=1、その他=0
健康ダミー	元気=1、あまり元気でない+病気がち・病気=0
非勤労所得	「仕事以外からの収入」の質問項目に基づく設定
家族人数	「あなたを含めた同居の家族は何人ですか」の質問項目に基づく設定
公的年金（推定値）	厚生年金、企業年金、共済年金の合計値から求めた推定値
個人年金	個人年金額の実際値
首都圏ダミー	東京都=1、その他=0
地域マクロ経済要因 ①失業率	地域別（都道府県別）・年代別の失業率（「労働力調査」）
②有効求人倍率	地域別（都道府県別）・年代別の有効求人率（「職業安定業務統計」）

出所：筆者作成。

第一に、被説明変数については、賃金関数では、「時間当たり賃金率」を被説明変数として設定している。時間当たり賃金率は、月給（＝雇用者及び自営業者を含む「仕事からの収入」）を毎月の労働時間（1日あたり労働時間×月労働日数）で割ったものである。公的年金関数では、各種の公的年金（厚生年金、共済年金など）の金額を、被説明変数とする。また、

多項ロジット分析では、就業形態のカテゴリ変数を被説明変数とする。就業形態は、雇用就業、自営業就業、その他の就業、引退の4種に分けられる。

第二に、説明変数については、職業経歴、年金制度、定年制度、雇用延長制度、年齢、健康、非勤労所得、マクロ経済などの要因が高齢者の就業形態に影響を与えると考えられるため、それぞれの要因を説明変数として設定している。各変数の設定が第7-3-1表で示される¹¹。

(1) 職業経歴の要因について、55歳時点の職種が人的資本の一部になると考えられる。過去の職種が高齢者の就業決定に影響を与えることが考えられる(清家・山田 1996)。過去の職種の影響を考察するため、それぞれの職種を類型化し、高技能非肉体労働職ダミー(専門・技術職、管理職=1、その他=0)、高技能肉体労働職ダミー(生産工程・労務職=1、その他=0)、低技能非肉体労働職ダミー(運輸・通信職、事務職、サービス職、販売職=1、その他=0)、低技能肉体労働職ダミー(保安職、農林漁業職=1、その他=0)をそれぞれ設定している。

また、職種変更の経験の影響を考察するため、「定年に到達(あるいは定年前に退職)した直後に仕事をしたときの職種は、定年(あるいは定年前退職)前の職種と同じですか」という質問項目を利用し、職種変更ダミー(同じ職種=1、違う職種=0)を設定している。

(2) 年金制度の影響を統御するため、公的年金と個人年金を説明変数として設定する。同時決定の問題を回避するため、公的年金の推定値を用いる。

(3) 定年制度と雇用延長制度の影響をコントロールするため、定年退職経験ダミー(定年退職を経験した場合=1、定年退職を経験しなかった場合=0)、雇用延長ダミー(勤務先の会社等で勤務延長の形で働いていた場合=1、その他=0)を設定している¹²。

(4) 年齢が高くなると、高齢者の就業確率が低くなると考えられる。本章では、年齢の影響をコントロールするため、年齢、年齢二乗を説明変数として用いる。

(5) 55歳時の企業規模が高齢者の就業に影響を与える可能性がある。この影響を統御するため、55歳時の企業規模ダミーを設定している¹³。

(6) 留保賃金の効果を統御するため、健康ダミー(元気=1、あまり元気でない、病気がち・病気=0)、非勤労所得(「仕事以外から得た収入」の設問項目に基づく)、家族人数(「あなたを含めた同居の家族は何人ですか」という設問項目に基づく)をそれぞれ設定している。

(7) 最後に、失業率などのマクロ経済要因が高齢者の就業形態に影響を与えることが考えられる。本章では、地域ダミーの情報を活用し、「労働力調査」における年代別・地域別(都

¹¹ 本章では、2000年と2004年に関する2時点の分析を行ったが、消費者物価指数による調整をしなかった。その理由は、以下の3点である。(1) 本研究は、2時点の推定値のパラメータの大きさと有意水準を比較したが、タイムシリーズの分析となっていない。(2) 物価指数が計算方法によって異なる。つまり、物価指数の計算法自身に対する議論がある。(3) 2000年を100とすれば、2004年の物価指数は101.89%となっており、両者の差異が大きい。以上のことを考慮して、2000年と2004年のそれぞれの実際値を用いて分析に大きなバイアスがないと考えられる。

¹² 定年経験が高齢者就業に与える影響に関する分析については、清家・山田(1996、2006)を参照されたい。

¹³ 企業規模ダミーについては、具体的に、1~99人を「小規模」、100~999人を「中規模」、「1000人以上+官庁」を「大規模+官庁」としてそれぞれのダミー変数を設定した。

道府県別)の失業率と厚生労働省の「職業安定業務統計」の有効求人倍率を「高年齢者就業実態調査」のデータベースにマッチングして「失業率」、「有効求人倍率」の説明変数を設定している。

第7-3-2表 標本の記述統計量

変数	雇用就業	自営業就業	その他の就業	引退	
2000年					
賃金率 (LnW推定値)	7.1251	6.9810	6.9460	7.0331	
男性	0.7779	0.8435	0.5262	0.5661	
年齢 (歳)	62.7697	64.2381	64.2791	64.2342	
55歳当時の職種					
	高技能肉体職HB	0.3783	0.5038	0.5805	0.4359
	低技能肉体職LB	0.0442	0.0639	0.0365	0.0269
	高技能非肉体職HW	0.3124	0.2180	0.1125	0.2170
	低技能非肉体職LW	0.2651	0.2143	0.2705	0.3201
職種変更ダミー	0.1756	0.2517	0.1890	0.0639	
健康ダミー	0.8676	0.7789	0.7006	0.5976	
55歳当時の企業規模					
	小規模	0.3381	0.5102	0.5756	0.4374
	中規模	0.2708	0.2381	0.2267	0.2566
	大規模+官庁	0.3911	0.2517	0.1977	0.3059
定年経験ありダミー	0.2670	0.3299	0.3576	0.3739	
雇用延長経験ありダミー	0.1565	0.0748	0.0698	0.0811	
年金制度					
	公的年金(推定値)	9.7033	11.1259	9.2328	9.9356
	個人年金	0.0804	0.1259	0.1047	0.2135
非勤労所得	13.4852	14.1463	13.3808	16.0242	
家族人数 (人)	2.8151	3.3707	3.1279	2.7381	
首都圏ダミー	0.1028	0.0340	0.0581	0.0910	
失業率 (%)	4.6232	4.2636	4.3637	4.6310	
有効求人倍率 (倍)	0.6444	0.6921	0.6724	0.6361	
2004年					
賃金率 (LnW推定値)	6.9856	6.8966	6.8949	6.9450	
男性	0.6902	0.7166	0.5381	0.5538	
年齢 (歳)	63.6387	64.5668	64.8318	65.0751	
55歳当時の職種					
	高技能肉体職HB	0.3074	0.3326	0.3704	0.3194
	低技能肉体職LB	0.0238	0.0629	0.0419	0.0309
	高技能非肉体職HW	0.3705	0.2876	0.2304	0.3080
	低技能非肉体職LW	0.2983	0.3169	0.3573	0.3418
職種変更ダミー	0.1255	0.1390	0.1111	0.0775	
健康ダミー	0.8481	0.7647	0.7619	0.5908	
55歳当時の企業規模					
	小規模	0.4740	0.6631	0.6143	0.4608
	中規模	0.2377	0.1658	0.2206	0.2736
	大規模+官庁	0.2760	0.1364	0.1540	0.2581
定年経験ありダミー	0.4416	0.5856	0.4921	0.4274	
雇用延長経験ありダミー	0.1382	0.0642	0.0825	0.1052	
年金制度					
	公的年金(推定値)	13.9466	12.4492	12.6801	14.3095
	個人年金	0.4475	0.7406	0.3968	0.5458
非勤労所得	14.6419	14.5267	13.0000	16.3365	
家族人数 (人)	2.7646	3.4733	3.1508	2.6909	
首都圏ダミー	0.1141	0.0936	0.1000	0.0885	
失業率 (%)	4.5806	4.4743	4.4976	4.5980	
有効求人倍率 (倍)	0.9242	0.9140	0.9167	0.9045	

出所：2000年と2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：標本の平均値のみを掲載している。

最後に、計量分析の対象について説明する。「高年齢者就業実態調査」(個人票)は調査時点での55~69歳の高齢者(男女計)個人の就業状況に関する全国範囲の調査である。サンプル総数は、2000年が19,595人、2004年が17,835人である。計量分析の標本選定については、まず、55歳時点での雇用者のサンプルを抽出する。つまり、55歳時点での非雇用者、非就業

者は分析対象となっていない。次に、2000年、2004年の調査時点で60～69歳の男女高齢者を分析対象とした。さらに、職種変更の経験が高齢者の就業形態に与える影響を考察するため、調査票の「あなたは定年に到達（又は定年前に退職）した直後の時期に仕事をしていましたか」の質問について「仕事をしていた」と回答した者に対する調査項目における、「その時の職種は、定年前（又は定年前退職）の職種と同じですか」の選択肢（①同じ職種 ②違う職種）を活用した。そのため、計量分析の対象は、定年に到達（又は定年前に退職）した直後の時期に仕事をしていた者に限定されている。つまり、本章では、計量分析の対象は、(1) 55歳時点での雇用者、(2) 定年に到達（又は定年前に退職）した直後の時期に仕事をしていた者、(3) 調査時点で60～69歳の男女高齢者、の三つの条件に満たされた労働者である。欠損値と異常値を除外した後のサンプルは、2000年が5,241人（男性が3,417人、女性が1,824人）、2004年が6,551人（男性が3,978人、女性が2,573人）になる。標本の記述統計量を第7-3-2表で示している。

第4節 クロス集計の結果

1. 55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況

55歳当時の職種類型別の就業形態の状況を第7-4-1表、第7-4-2表、第7-4-3図、第7-4-4図で示す。クロス集計により、以下のことがわかる。

第7-4-1表 2000年：55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況

	単位：%			
	高技能肉体職	低技能肉体職	高技能非肉体職	低技能非肉体職
	全体			
雇用就業	37.84	24.66	26.50	24.71
自営業就業	13.43	17.64	15.82	15.26
他の就業	8.44	10.04	9.02	9.29
引退	40.28	47.67	48.66	50.73
	男性			
雇用就業	35.85	39.28	39.92	39.07
自営業就業	22.65	30.57	24.23	26.37
他の就業	6.02	5.27	4.44	5.11
引退	35.47	24.87	31.41	29.46
	女性			
雇用就業	15.93	15.83	16.26	16.06
自営業就業	8.77	9.84	9.41	8.54
他の就業	12.51	12.91	12.51	11.83
引退	62.79	61.42	61.82	63.60

出所：2000年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-2表 2004年：55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況

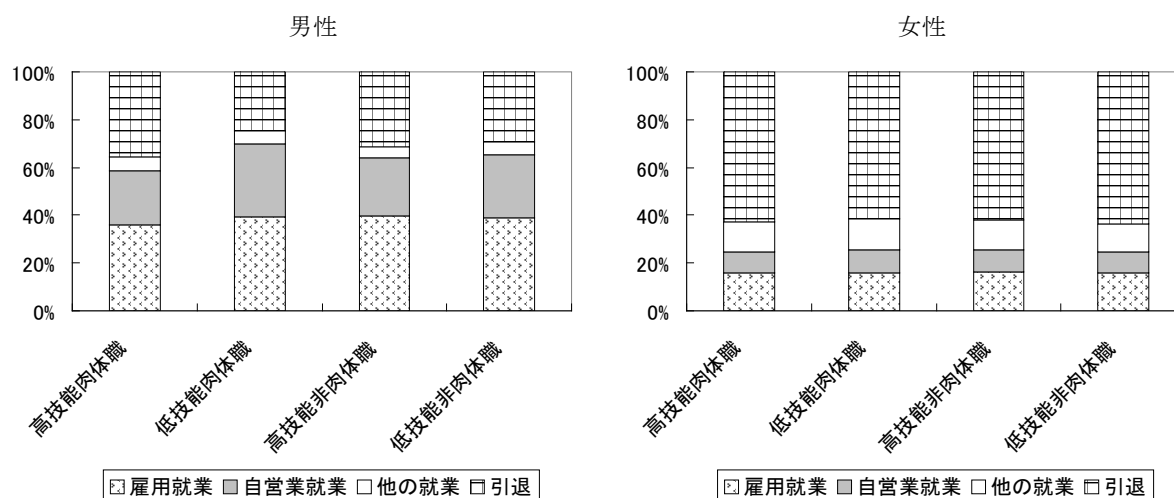
単位：%

	高技能肉体職	低技能肉体職	高技能非肉体職	低技能非肉体職
全体				
雇用就業	35.95	28.74	43.02	34.35
自営業就業	5.81	11.34	4.99	5.45
他の就業	11.11	12.96	6.86	10.55
引退	47.14	46.96	45.13	49.65
男性				
雇用就業	41.62	33.71	45.20	42.24
自営業就業	6.53	9.14	5.30	8.71
他の就業	9.92	9.71	6.25	7.28
引退	41.93	47.43	43.25	41.77
女性				
雇用就業	26.49	16.67	33.33	30.57
自営業就業	4.61	16.67	3.61	3.89
他の就業	13.09	20.83	9.55	12.11
引退	55.81	45.83	53.50	53.43

出所：2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

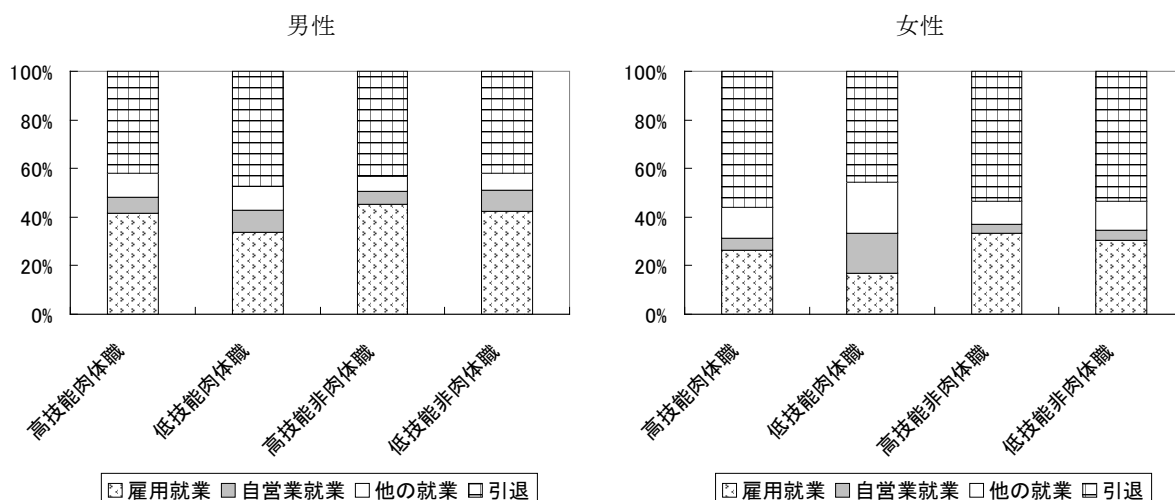
第7-4-3図 2000年：55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況



出所：2000年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-4図 2004年：55歳当時の職種類型と60歳代の就業形態の状況



出所：2000年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第一に、全体（男女計）の状況を見る。2000年の場合、雇用就業者の割合は、高技能肉体職（37.84%）が一番多く、低技能肉体職（24.66%）が一番少ない。自営業者の割合は、低技能肉体職（17.64%）が一番多く、高技能肉体職（13.43%）が一番少ない。「他の就業」の労働者の割合は、低技能肉体職（10.04%）が一番多く、高技能肉体職（8.44%）が一番少ない。また、引退者の割合は、低技能非肉体職（50.73%）が一番多く、高技能肉体職（40.28%）が一番少ない。一方、2004年の場合、雇用就業者の割合は、高技能非肉体職（43.02%）が一番多く、低技能非肉体職（28.74%）が一番少ない。自営業者の割合は、低技能肉体職（11.34%）が一番多く、高技能非肉体職（4.99%）が一番少ない。「他の就業」の労働者の割合は、低技能肉体職（12.96%）が一番多く、高技能非肉体職（6.86%）が一番少ない。また、引退者の割合は、低技能肉体職（49.96%）が一番多く、高技能非肉体職（45.13%）が一番少ない。

2時点とも、55歳時点での高技能職者が60歳代の雇用者になる割合が大きく、55時点での低技能肉体職者が60歳代の自営業者と他の就業の労働者になる割合が多く、また、低技能肉体職者の場合、引退者になる割合が多い。55歳までに蓄積された職種の経験が高齢者の人的資本の一部である。高技能職者ほど、人的資本の蓄積が多いと考えられる。上記の集計結果により、55歳までの職種類型が60歳代の就業形態に影響を与え、人的資本が高い高技能職者ほど、雇用就業者になる可能性が高くなる一方、人的資本の蓄積が少ない低技能肉体職者の場合、自営業者、他の就業者、引退者になる可能性が高いことがうかがえる。

第二に、男女を比較する。2時点とも、各職種類型においても、概ね女性の場合、雇用就業者、自営業者の割合が男性より少ない一方、他の就業者、引退者の割合が男性より多い。各職種類型において、各就業形態の割合の男女差異は、雇用就業者が一番大きい。つまり、雇用就業における男女の格差は、他の就業形態より大きいことが示される。

第三に、2時点の変化をみる。全体的にみると、各職種類型において、高技能非肉体職、低技能肉体職、低技能非肉体職の場合、2000年に比べ、2004年の場合、引退者の割合が小さくなる一方、高技能肉体職の場合、2000年に比べ、2004年の場合、引退者の割合が大きくなる。非肉体職の場合、就業者の割合が上昇する一方、高技能肉体職の場合、就業者の割合が低下することが観察される。ただし、男性の場合、2000年に比べ、2004年の場合、各職種類型においても、引退者の割合が多くなる一方、女性の場合、引退者の割合が少なくなる。つまり、2000年に比べ、2004年の場合、各職種類型においても、男性の就業者の割合が低下する一方、女性の場合、就業者の割合が多くなる。女性高齢者における就業者の割合が上昇することにより、高齢者全体における60歳代の就業者の割合が上昇することがうかがえる。ここで、男性高齢者における引退者の割合が上昇することに注意する必要がある。

2. 職種変更経験別の就業形態の状況

職種変更経験別の就業形態の状況を第7-4-5表、第7-4-6図、第7-4-7図で示す。これらの集計結果により、以下のことが示される。

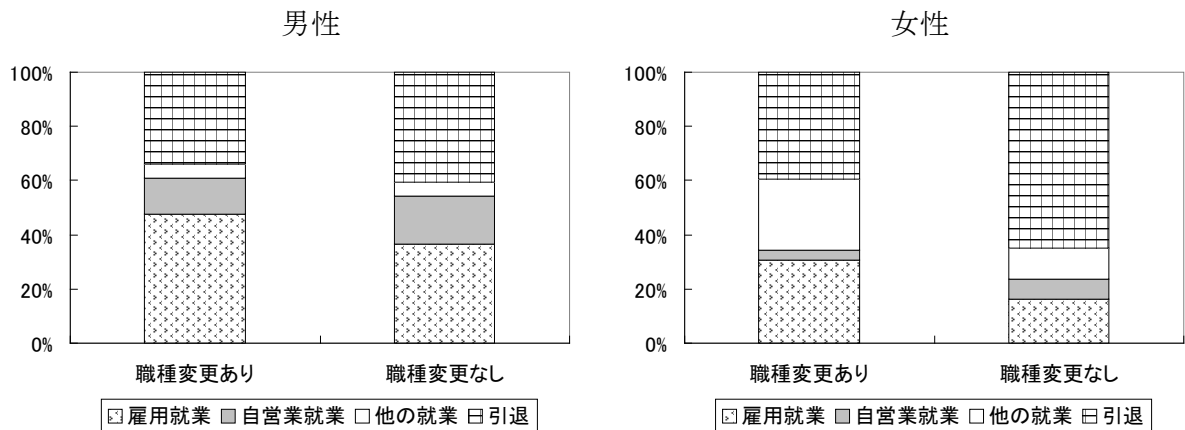
第7-4-5表 職種変更経験別の就業形態

	2000年		2004年	
	職種変更経験あり	職種変更経験なし	職種変更経験あり	職種変更経験なし
全体				
雇用就業	43.90	25.67	44.33	26.73
自営業就業	11.25	12.35	7.74	9.48
他の就業	9.83	8.31	10.41	10.14
引退	35.02	53.67	37.52	53.64
男性				
雇用就業	47.57	36.41	49.02	37.09
自営業就業	13.36	17.66	7.16	13.64
他の就業	5.26	5.17	7.51	8.05
引退	33.81	40.76	36.31	41.22
女性				
雇用就業	30.66	16.14	30.53	17.36
自営業就業	3.65	7.65	9.47	5.72
他の就業	26.28	11.09	18.95	12.03
引退	39.42	65.12	41.05	64.89

出所：2000年と2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

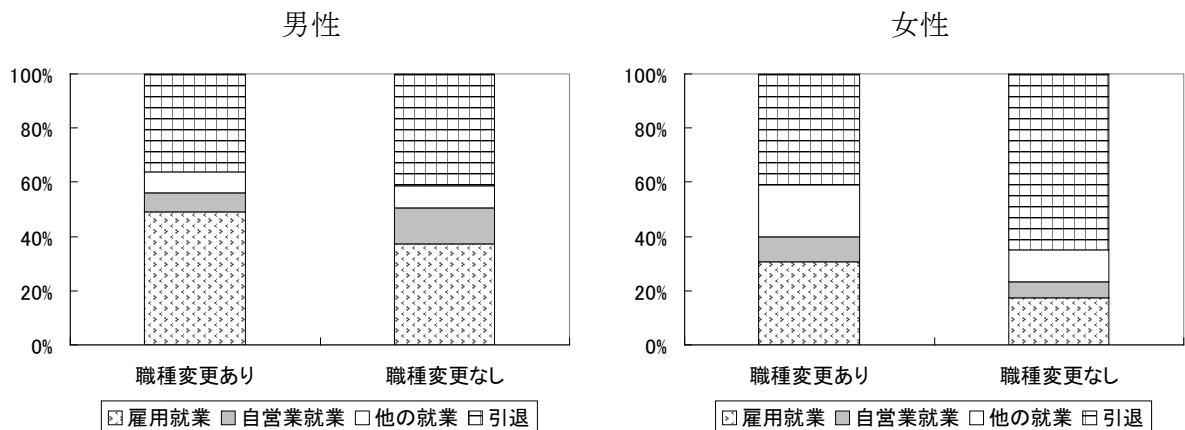
第7-4-6図 2000年：職種変更経験別の就業形態



出所：2000年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-7図 2004年：職種変更経験別の就業形態



出所：2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第一に、全体（男女計）の状況を見る。2時点とも、職種変更経験ありの場合に比べ、職種変更経験なしの場合、雇用就業者の割合、他の就業者の割合が少ない一方、自営業者の割合が若干多くなり、引退者の割合が大幅多くなる。同じ職種を持つ高齢者は、自営業者や引退者になる可能性が高く、一方、職種変更をすれば、雇用就業者になる可能性が高くなることがうかがえる。職種変更経験が高齢者の就業形態に関連することが示される。

第二に、男女を比較する。2時点とも、男女とも、職種変更経験ありに比べ、職種変更経験なしの場合、引退者の割合が多い。ただし、女性の場合、引退者の割合における職種変更経験別間の差異が男性より大きい。職種変更経験が就業者の割合に与える影響は、女性が男性より大きい。

3. 定年経験別の就業形態の状況

定年経験別の就業形態の状況を第7-4-8表、第7-4-9図、第7-4-10図で示す。これらの集計結果により、以下のことが示される。

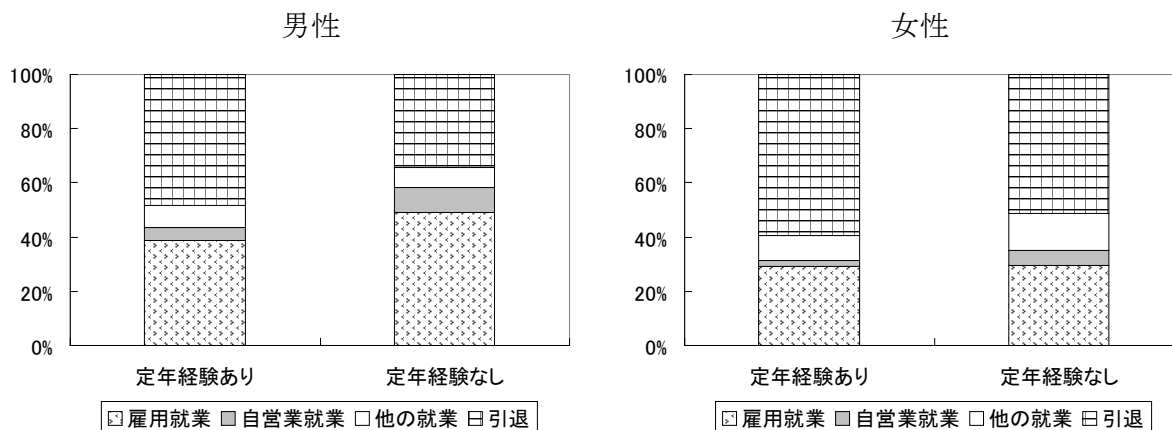
第7-4-8表 定年経験別の就業形態の状況

単位：%

	2000年		2004年	
	定年経験あり	定年経験なし	定年経験あり	定年経験なし
全体				
雇用就業	35.95	38.66	38.66	22.32
自営業就業	4.05	7.16	7.16	10.51
他の就業	8.41	10.84	10.84	9.80
引退	51.59	43.34	43.34	57.37
男性				
雇用就業	38.77	49.08	49.08	33.09
自営業就業	4.73	9.15	9.15	14.84
他の就業	8.04	7.48	7.48	8.25
引退	48.46	34.29	34.29	43.82
女性				
雇用就業	29.01	29.48	29.48	11.34
自営業就業	2.37	5.40	5.40	6.09
他の就業	9.33	13.81	13.81	11.39
引退	59.29	51.31	51.31	71.18

出所：2000年と2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

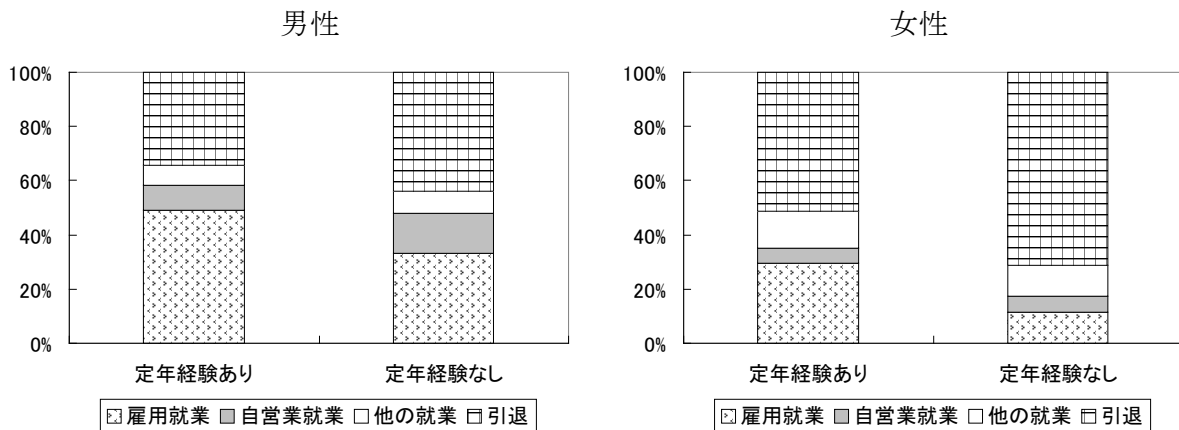
第7-4-9図 2000年：定年経験別の就業形態の状況



出所：2000年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-10図 2004年：定年経験別の就業形態の状況



出所：2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第一に、全体（男女計）の状況を見る。2000年の場合、定年経験ありの場合に比べ、定年経験なしの場合、引退者の割合が少ないが、雇用就業、自営業就業、他の就業者の割合が多い。一方、2004年の場合、定年経験ありの場合に比べ、定年経験なしの場合、自営業者、引退者の割合が多いが、雇用就業、他の就業者の割合が少ない。2000年に比べ、2004年の場合、定年経験が高齢者の雇用就業に与えるマイナスの影響が小さくなり、定年経験をしても、定年後に雇用就業者の割合が上昇していることがうかがえる。

第二に、男女を比較する。2000年の場合、男女とも、定年経験ありに比べ、定年経験なしの場合、引退者の割合が少ないが、引退者における定年経験別間の差異は、男性が女性より大きい。一方、2004年の場合、男女とも、定年経験ありに比べ、定年経験なしの場合、引退者の割合が多いが、引退者における定年経験別間の差異は、女性が男性より大きい。2000年に比べ、2004年の場合、定年経験が高齢者の引退者・就業者になることに与える影響は、女性が男性より大きくなることが示された。

また、雇用就業者の割合については、2000年において、男女とも、定年経験ありに比べ、定年経験なしの場合、雇用者の割合が多いが、雇用者の割合における定年経験別間の差異は、男性が女性より大きい。一方、2004年において、定年経験ありに比べ、定年経験なしの場合、雇用者の割合が少なく、また、雇用者の割合における定年経験別間の差異は、女性が男性より大きい。2000年に比べ、2004年の場合、定年経験が高齢者の雇用就業に与える影響は、女性が男性より大きくなることが見て取れた。

4. 健康状況別の就業形態

健康状況別の就業形態の状況を第7-4-11表、第7-4-12図、第7-4-13図で示しており、以下のことが見て取れる。

第7-4-11表 健康状況別の就業形態の状況

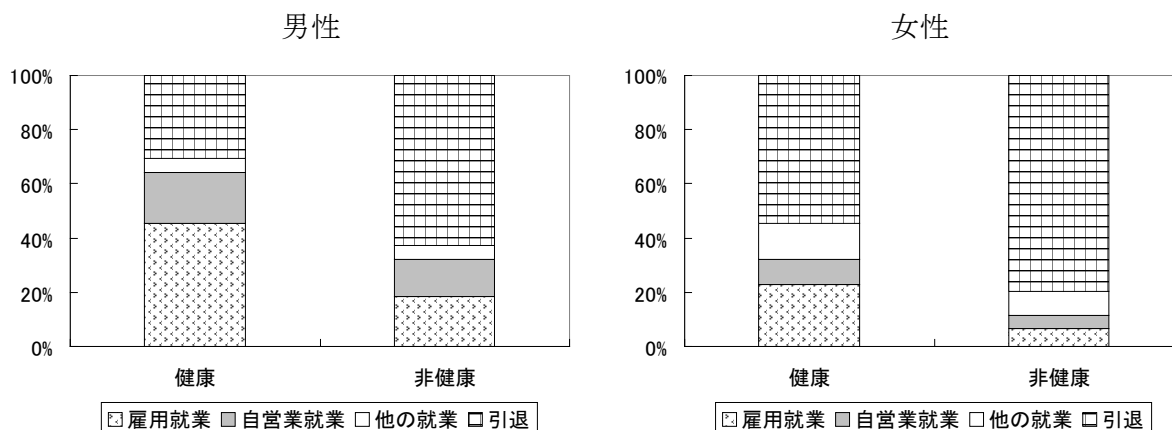
単位：％

	2000年		2004年	
	健康	非健康	健康	非健康
全体				
雇用就業	34.66	11.53	35.01	13.16
自営業就業	14.35	8.48	10.69	6.65
他の就業	8.95	7.32	11.32	7.76
引退	42.04	72.67	42.98	72.43
男性				
雇用就業	45.33	18.37	45.32	20.85
自営業就業	18.90	13.56	14.49	9.33
他の就業	5.07	5.41	8.44	6.91
引退	30.69	62.66	31.74	62.91
女性				
雇用就業	22.89	6.71	23.82	7.24
自営業就業	9.34	4.89	6.57	4.58
他の就業	13.22	8.67	14.45	8.41
引退	54.54	79.73	55.17	79.78

出所：2000年と2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

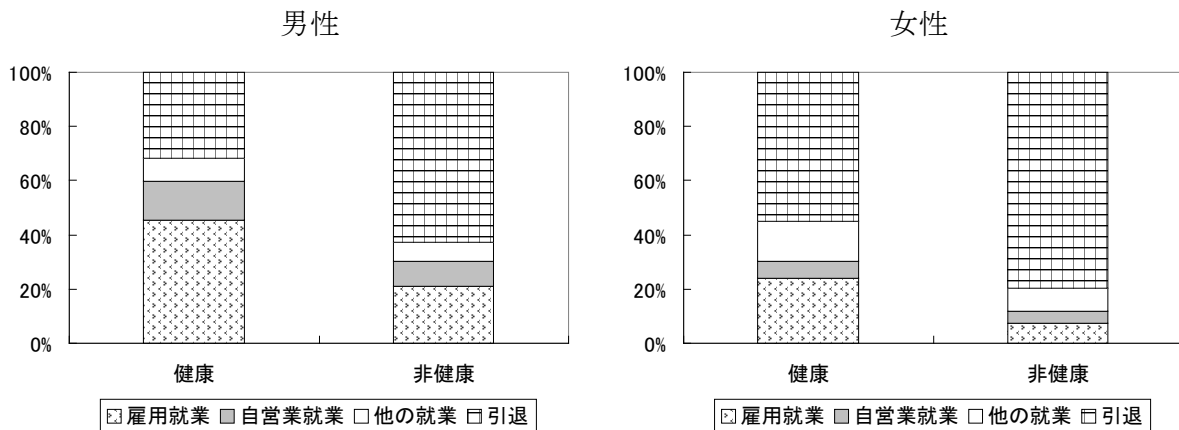
第7-4-12図 2000年：健康状況別の就業形態の状況



出所：2000年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第7-4-13図 2004年：健康状況別の就業形態の状況



出所：2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：55歳時点での雇用者かつ調査時点で60～69歳のサンプルに限定する。

第一に、全体（男女計）の状況をみる。2時点とも、非健康者に比べ、健康者の場合、引退者の割合が少なく、雇用就業、自営業就業、他の就業者の割合が多い。2時点とも、健康が高齢者の就業形態に影響を与えることが示される。

第二に、男女を比較する。男女とも、非健康者に比べ、健康者の場合、引退者の割合が少ない。雇用就業者、引退者における健康状況別間の差異は、いずれも男性が女性より大きい。健康状況が高齢者の就業に与える影響は、男性が女性より若干大きいことがうかがえる。

以上の単純集計の結果により、職種類型、職種変更経験、定年経験、健康状況が高齢者の就業形態に影響を与え、また、性別により、これらの要因の影響が異なることが示される。ただし、これらの要因がどの程度高齢者の就業形態に影響を与えるかは、必ずしも明確ではない。以下では、これらの問題を含めて計量分析の結果について説明する。

第5節 計測結果

1. 高齢者全体（男女計）の就業形態の要因に関する分析

高齢者全体（男女計）の就業形態に関する多項ロジット分析の結果を第7-5-1表（60～69歳）、第7-5-2表（60～64歳）、第7-5-3表（65～69歳）、第7-5-4表（第7-5-1表、第7-5-2表、第7-5-3表のまとめ）でまとめている。これらの分析結果により、以下のことが示される。

第一に、60～69歳の推定結果をみる（第7-5-1表）。

(1) 55歳での職種の影響については、2000年において、低技能肉体職に比べ、高技能非肉体職の場合、雇用就業者になる確率が低くなる。ただし、職種類型が、自営業、他の就業の確率に有意な影響を与えていない。一方、2004年において、職種類型が、雇用就業、他の

就業の確率に有意な影響を与えていないが、低技能肉体職に比べ、高技能非肉体職の場合、自営業者になる確率が大きくなり、高技能肉体職の場合、自営業者になる確率が小さくなる。2000年に比べ、2004年の場合、55歳での高技能職が60歳代の自営業者の確率に与える影響が大きくなることが示された。2000年に比べ、2004年の場合、高技能非肉体職者が自分の知識を活用して自営業を起業するケースが増加することおよび高技能非肉体職者の場合、高齢者自営業の支援政策は有効であることがうかがえる。

(2) 職種変更経験の影響については、2004年の自営業以外、2時点とも、職種変更経験なしに比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が高くなる。職種変更により、60歳代高齢者全体の就業の確率が大きくなることが示された。言い換えると、職種変更をした者に比べ、職種変更しなかった者の場合、引退者になる確率が高くなる。

これらの推定結果の理由については、以下のことが考えられる。職種変更の影響に以下のようなプラスの効果とマイナスの効果の両方がある。第一に、マイナスの効果である。職種変更により、過去の職種で蓄積された人的資本が損失し、賃金が低下する可能性が存在する。賃金の代替効果が所得効果より大きければ、労働者が非就業（あるいは引退）を選択する確率が大きくなる可能性が存在する。第二に、プラスの効果である。職種変更をする場合、人的資本の損失より賃金が低下し、賃金の所得効果が代替効果より大きければ、労働者が就業を選択する確率が大きくなる可能性が存在する。また、労働者は、高年齢期の就業状況に合わせて、自発的に職種を変更を行い、自営業に起業することも考えられる。したがって、職種変更の経験が自営業就業にプラスの影響を与える可能性が存在する（プラス効果）。職種変更経験が高齢者の就業に与える影響は、プラス効果とマイナス効果が相殺した結果であると考えられる。今回の分析結果により、職種変更の影響に、就業率を高める効果が、就業率を低める効果より大きいことが示された。

(3) 市場賃金率の影響については、2時点とも、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が引退者より小さくなる。市場賃金率が60歳代高齢者の就業行動に与える影響は、就業形態によって異なることが示された。具体的に言えば、雇用就業者の場合、賃金の代替効果が所得効果より大きい一方、自営業者の場合、賃金の所得効果が代替効果より大きい。また、市場賃金率の影響は、自営業者（ -3.0171 ）が雇用就業者（ 2.8424 ）より大きい。他の条件が同じであれば、単なる市場賃金率を上昇させることにより、雇用就業者になる可能性が高くなる一方、自営業者になる可能性が低くなることが示された。

(4) 加齢効果を検討する。2004年において、年齢と雇用就業者になる確率における二次曲線の関係が存在する。つまり、ある年齢範囲で加齢とともに、雇用就業者になる可能性が大きくなるが、ある年齢を超えると、年齢の上昇とともに、雇用就業者になる確率が低くなる傾向にある。2000年に比べ、2004年の場合、年齢の上昇とともに、雇用就業者になる可能

性が小さくなることが示された。ただし、2004年において、雇用就業以外の場合、年齢が就業形態の確率に有意な影響を与えていない。

(5) 健康の影響をみる。2時点とも、健康が就業の確率に有意なプラスの影響を与える。非健康者に比べ、健康者の場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が大きくなる。

(6) 企業規模の影響については、2000年の場合、55歳当時の企業規模が、60歳代の就業形態に有意な影響を与えていない。一方、2004年の場合、55歳当時の中企業（従業員人数が100～999人）雇用者に比べ、55歳当時の大企業（従業員人数が1,000人以上・官庁）雇用者の場合、60歳代になると雇用就業者になる可能性が大きくなり、55歳当時の小企業（従業員が1～99人）雇用者の場合、60歳代になると自営業者になる確率が大きくなる。2000年に比べ、2004年の場合、55歳当時の企業規模が、60歳代の就業形態に与える影響が大きくなり、また、50歳代の企業規模の差異により、60歳代の就業形態が異なることが示された。

(7) 制度の影響を検討する。まず、定年経験の影響について、定年経験なし者に比べ、2000年において、定年経験者は、雇用就業者になる可能性が大きくなる。2004年において、定年経験者は、雇用就業者と自営業就業者になる確率が大きくなる。つまり、2時点とも、定年経験なし者に比べ、定年経験者の場合、雇用就業者になる可能性が大きくなり、また、2000年に比べ、2004年の場合、定年経験者は自営業者になる可能性も大きくなることが明らかになった。

2000年代において、定年経験をしたことが、60歳代の雇用就業と自営業就業にプラスの有意な効果を与えることが示された。本章の定年経験に関する分析結果は、清家・馬（2008）が80年代（1980年、1988年）の「高齢者就業実態調査」の個票データを用いた分析結果とは異なっている。清家・馬（2008）は80年代の場合、定年経験をしたことは、高齢者就業にマイナスの影響を与えることを示している。異なる分析結果の理由が、2000年以降、継続雇用制度（再雇用制度または勤務延長制度）の実施とともに、定年後の継続雇用者が増加することにあると考えられる。また、高齢者起業支援政策により、55歳時点での雇用者が定年後に自営業者になる可能性が大きくなることも、1つの理由としては挙げられる。

次に、雇用延長経験の影響については、雇用延長経験ダミーの推定値をみると、2000年において、雇用就業の場合が0.7594、自営業就業の場合が-0.2149、他の就業の場合が-0.1449である。一方、2004年において、雇用延長経験ダミーの推定値は、雇用就業の場合が0.4002、自営業就業の場合が-0.4730、他の就業の場合が-0.3025となっている。2時点とも、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長経験者は、雇用就業者になる可能性が大きくなり、雇用延長が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与えることが示された。ただし、2004年において、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長経験者は自営業者になる確率が小さくなる。また、統計的な有意性が10%であるが、2004年において、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長を経験した者は、他の就業者になる確率も小さくなる。雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長を経験した者は、60歳代の雇用就業者になる確率が大きくなる一方、2000年に比べ、2004年

の場合、雇用延長を経験した者が、その後自営業者、他の就業者になる確率が低くなる傾向にある。これらの推定結果により、雇用延長経験の効果は、高齢者の雇用就業者になる可能性を高める（高齢者就業のプラス効果）一方、自営業者と他の就業者になる確率を低める（マイナス効果）可能性も存在することが示された。雇用延長を経験したことが高齢者就業に与える影響は、プラス効果とマイナス効果が相殺した結果であると考えられる。今回の分析結果により、2004年の場合、雇用延長制度が高齢者就業にマイナスの影響を与えていない結果が得られたが、雇用延長制度の総合効果を評価する際に、各就業形態（雇用就業、自営業就業、他の就業、引退）の割合の変化を考慮することが必要であろう。また、研究方法としては、労働政策の効果に関する分析については、パネルデータによりDIDの分析を行うことも必要である。高齢者雇用政策の効果に関する厳密な分析は今後の課題としたい。

（8）留保賃金の効果をみる。2000年の場合、公的年金が各就業形態の確率に有意な影響を与えていない。一方、2004年の場合、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が低くなる傾向にある。2000年に比べ、2004年の場合、公的年金が雇用就業に与えるマイナスの影響が大きくなることがうかがえる。また、非勤労所得が多いほど、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が小さくなる。これらの分析結果は留保賃金の効果に一致している。他の要因について、家族人数が多いほど、自営業者と他の就業者になる確率が大きくなる。

また、個人年金額が多いほど、自営業者になる確率が大きくなる。個人年金額の影響については、流動性制約¹⁴が一つの理由としては挙げられる。自営業起業の場合、資本資金が必要である。個人年金が流動資金になると考えられる。そのため、個人年金額が多いほど、自営業者になる可能性が大きくなると考えられる。

（9）マクロ経済環境の要因の影響をみる。2000年において、首都圏以外の地域に比べ、首都圏の場合、雇用就業者になる可能性が小さくなり、2004年において、首都圏の場合、自営業者になる可能性が大きくなる。また、失業率が低いほど、自営業者（2000年、2004年）、他の就業者（2004年）になる可能性は大きくなり、有効求人倍率が高いほど、雇用就業者（2000年、2004年）になる確率が大きくなる。景気好況の場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる確率が、いずれも大きくなる。マクロ経済の変化が、高齢者就業および就業形態に影響を与えることが示された。景気促進政策は、高齢者の就業率を高める効果を持つことがうかがえる。

第二に、60歳代前半と60歳代後半を比較する（第7-5-2表、第7-5-3表）。

（1）55歳での職種の影響については、60歳代後半に比べ、60歳代前半の場合、職種類型が就業形態に与える影響は大きい。60歳代前半において、低技能肉体職に比べ、高技能非肉体職が雇用就業者（2000年）になる可能性が小さくなり、自営業者（2004年）になる可能性が大きくなる。60歳代後半の場合、高技能肉体職の場合、自営業就業者になる確率が低くな

¹⁴ 流動性制約が自営業に与える影響については、Stiglitz and Weiss(1981)、Coate and Tennyson (1992)、Blanchflower and Oswald (1998) を参照されたい。

る。60歳代前半と60歳代後半においても、55歳時点での職種類型が60歳代の自営業者になる確率に与える影響が、他の就業形態より大きい。

(2) 職種変更経験の影響については、60歳代前半と60歳代後半の大きな差異が見られていない。60歳代前半と60歳代後半においても、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業の確率がいずれも大きくなる。ただし、2004年の場合、60歳代前半において、職種変更経験ありの場合、他の就業者になる確率が大きくなるが、職種変更経験が60歳代の他の就業者になる確率に有意な影響を与えている。

(3) 市場賃金率の影響については、60歳代前半と60歳代後半においても、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が小さくなる。ただし、2004年の場合、60歳代前半の場合、市場賃金率が高いほど、自営業者になる確率が小さくなる一方、60歳代後半の場合、市場賃金率が、自営業者になる確率に有意な影響を与えていない。2000年に比べ、2004年の場合、年齢が高くなるほど、市場賃金が自営業者になる確率に与える影響が小さくなることが示された。

市場賃金率が自営業に与える影響に関するこれらの分析結果について、以下のことが考えられる。まず、ここで、以上の結果は市場賃金率の推定値を用いた分析結果であることを留意しておく。市場賃金率の予想値を計測する際に、労働者の55歳時点での人的資本を含む各要因（付表1参照）を用いたが、60歳代の自営業者の勤労収入に影響を与える各要因では、人的資本以外の各要因（例えば、流動性制約による資本金の調達、経営能力、リスク嗜好など）の影響も大きいと考えられる。そのため、人的資本が高くなるほど、雇用就業者の賃金率が上昇する一方、自営業者の収入は必ずしも上昇するとはいえない。次に、市場賃金率の上昇により雇用者と自営業者間の賃金格差が拡大する可能性が大きくなると考えられる。両者間の賃金格差が拡大すれば、自営業者が引退する可能性が高くなる可能性も存在すると考えられる。

(4) 加齢効果をみる。60歳代前半と60歳代後半においても、年齢が雇用就業者になる確率に与える影響はほぼ同じである。ただし、2004年において、60歳代前半の場合、加齢に伴って他の就業者になる可能性が小さくなるが、60歳代後半の場合、年齢効果の統計的有意性がなくなった。

(5) 健康の影響をみる。60歳代前半と60歳代後半においても、非健康者に比べ、健康者の場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が大きくなることが明らかになった。また、2000年に比べ、2004年の場合、健康状況が雇用就業の確率に与える影響が小さくなる一方、健康状況が自営業就業、他の就業に与える影響が大きくなっている。

(6) 55当時の企業規模の影響をみる。60歳前半の場合、小企業で60歳代の自営業者になる確率が大きくなり、2004年において大企業で、60歳代の雇用就業者になる確率が大きくなる。60歳代後半の場合、2000年において小企業で、雇用就業者になる確率が低くなる。

(7) 制度の影響をみる。まず、定年経験の影響については、2時点とも、定年経験が雇

用就業者になる確率に与えるプラスの影響は、60歳代後半が60歳代前半より大きい。例えば、2000年の場合、定年経験ダミーの推定値は、60歳代後半が0.5792で60歳代前半（0.4199）より大きい。2004年の場合、その推定値は、60歳代後半が0.2582で60歳代前半（0.1303）より大きい。

次に、雇用延長経験の影響について、2000年の場合、60歳代前半と60歳代後半においても、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長を経験した者は、雇用就業者になる可能性が大きくなる（雇用延長経験ダミーの推定値は60歳代前半が0.9024であり、60歳代後半が0.5523である）。2000年に雇用延長が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与えることが示された。一方2004年において、60歳代前半の場合、雇用延長が雇用就業にプラスの影響を与える（その推定値が0.6439である）が、60歳代後半の場合、雇用延長が雇用就業の確率に与える影響は統計的に有意ではない。

（8）留保賃金の効果を検討する。まず、公的年金の効果をみる。雇用就業に与える影響については、2000年において、60歳代前半の場合、公的年金が雇用就業に有意な影響を与えていないが、60歳代後半の場合、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が小さくなる。一方、2004年において、60歳代前半と60歳代後半においても、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が小さくなる。自営業就業に与える影響については、2000年において、60歳代前半、60歳代後半の場合、公的年金がいずれも自営業就業に有意な影響を与えていない。2004年において、60歳代前半の場合、公的年金が多いほど自営業就業者になる確率が高くなる傾向にあるが、60歳代後半の場合、公的年金が自営業就業確率に与える影響は統計的に有意ではない。他の就業に与える影響については、2時点とも、60歳代前半と60歳代後半においても、公的年金が他の就業の確率に有意な影響を与えていない。

60歳代前半と60歳代後半においても、非勤労所得が多いほど、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる傾向にあることが示された。

他の要因について、60歳代前半と60歳代後半においても、家族人数が多いほど、自営業と他の就業者になる確率が大きくなる傾向にある。

（9）マクロ経済環境の要因の影響をみる。地域の影響については、60歳代後半において、地域が就業形態の確率に有意な影響を与えていない。一方、60歳代前半において、2000年において首都圏以外の地域に比べ、首都圏の場合、雇用就業者になる可能性が小さくなり、2004年において自営業者になる確率が大きくなる。

60歳代前半と60歳代後半では、2004年において失業率が高いほど、自営業者になる可能性は小さくなる。

有効求人倍率については、60歳代前半、60歳代後半においても、2000年の場合、有効求人倍率が雇用就業者になる確率に有意なプラスの影響を与えるが、2004年の場合、有効求人倍率の影響は統計的に有意でない。60歳代前半、60歳代後半において、いずれも2000年に比べ、2004年の場合は、有効求人倍率が雇用就業者になる確率に与える影響が小さくなる傾向にあ

る。

2. 高齢者の就業形態の選択の決定要因に関する男女比較

男性の就業形態に関する多項ロジット分析の結果を第7-5-5表（60～69歳）、第7-5-6表（60～64歳）、第7-5-7表（65～69歳）、第7-5-8表（第7-5-5表、第7-5-6表、第7-5-7表のまとめ）でまとめている。女性の就業形態に関する多項ロジット分析の結果を第7-5-9表（60～69歳）、第7-5-10表（60～64歳）、第7-5-11表（65～69歳）、第7-5-12表（第7-5-9表、第7-5-10表、第7-5-11表のまとめ）でまとめている。これらの分析結果を用いて男女比較をする。以下では、主に60～69歳の分析結果を用いて説明する（第7-5-5表、第7-5-9表参照）。

（1）55歳での職種の影響をみる。男女とも、2000年に比べ、2004年の場合、55歳当時の職種類型が60歳代の就業形態に与える影響が大きくなる。しかし、同じ職種類型においても、性別により、職種が就業形態の確率に与える影響が異なる。例えば、2004年の分析結果をみると、男性の場合、低技能肉体職に比べ、高技能肉体職の場合、雇用就業者になる確率が大きくなる。高技能非肉体職の場合、雇用就業者になる確率が小さくなるが、自営業者と他の就業者になる可能性が大きくなる。一方、女性の場合、低技能肉体職に比べ、高技能肉体職と低技能非肉体職の場合、自営業者と他の就業者になる確率が、いずれも小さくなる。55歳当時の職種類型が60歳代の女性雇用者の確率に有意な影響を与えていない。

（2）職種変更経験の影響については、男女とも、2000年において職種変更経験なしの場合に比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が高くなる。男女とも、2000年に比べ、2004年の場合、職種変更経験が就業形態に与える影響が小さくなることが示された。ただし、男性の場合、職種変更が雇用就業者になるプラスの効果が若干大きくなる（2000年0.9390、2004年0.9412）。

（3）市場賃金率の影響を検討する。2004年の分析結果をみると、男性の場合、市場賃金率が高いほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる可能性が小さくなる。一方、女性の場合、市場賃金率が上昇すれば、自営業者になる可能性が小さくなる。また、市場賃金率の上昇が自営業者の確率に与えるマイナスの影響は、女性（-13.1370）が男性（-5.0370）より大きい。また、女性の場合、統計的な有意水準が10%であるが、市場賃金率が高いほど、雇用就業者になる確率が小さくなる。男性に比べ、女性の場合、市場賃金率が就業決定に与える影響は、所得効果が代替効果より大きいことが示された。これらの分析結果は、家計経済学の性別役割分業仮説に一致している。つまり、家計活動において、男性が主な稼ぎ手である一方、女性が家庭生産活動に集中し、市場活動の補助者となっている。男性と女性の余暇嗜好が異なるため、市場賃金率は、男性高齢者と女性高齢者の就業行動に与える影響が異なると考えられる。

（4）加齢効果における男女の差異がある。男性の場合、2000年において、年齢が雇用就業者になる確率に有意な影響を与えていないが、2004年において、年齢と雇用就業者になる

確率に二次曲線の関係が存在する。ある年齢範囲で加齢とともに、雇用就業者になる可能性が大きくなるが、ある年齢を超えると、年齢の上昇とともに、雇用就業者になる確率が低くなる。女性の場合、2時点とも、年齢が就業形態の選択に有意な影響を与えていない。

(5) 健康の影響については、男女とも、健康が就業の確率に有意なプラスの影響を与える。非健康者に比べ、健康者の場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が大きくなる。

(6) 企業規模の影響に男女の差異がある。例えば、2004年において、男性の場合、55歳当時の中企業雇用に比べ、55歳当時の大企業雇用の場合、60歳代の雇用就業者になる可能性が大きくなる。55歳当時の企業規模が60歳代の就業形態に与える影響は、男性が女性より大きい。

(7) 定年経験と雇用延長経験の影響をみる。定年経験の影響について、まず、雇用就業に与える影響を検討する。2000年の場合、男女とも、定年経験が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与えているが、2004年の場合、定年経験が男性の雇用就業に有意な影響を与えているが、それが女性の雇用就業に与える影響は統計的に有意ではない。また、男女とも、2000年の場合、定年経験が自営業就業と他の就業に有意な影響を与えていない一方、2004年の場合、定年経験なし者に比べ、定年経験者は、自営業者になる可能性が大きくなる。2000年に比べ、2004年の場合、男女とも、定年をした後に、自営業者になる確率が大きくなること、および、雇用就業において、定年経験の影響における男女の格差が存在することが示された。定年経験の影響における男女差異の理由については、雇用就業者の場合、自発的に定年退職を選択する可能性は女性が男性より高いことは、1つの理由として挙げられる。また、企業の継続雇用における男女の格差が存在することも考えられる。

雇用延長経験の影響については、2時点とも、男女とも、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長経験者は、60歳代の雇用就業者になる可能性が大きくなる。2時点とも、雇用延長経験が雇用就業に与える影響は、女性(2000年が0.8266であり、2004年が0.6745である)が男性(2000年が0.7756であり、2004年が0.3245である)より大きい。

(8) 留保賃金の影響についてみる。公的年金について、公的年金が各就業形態の確率に与える影響は、男性が女性より大きい。例えば、2004年において、男性の場合、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が小さくなるが、自営業者になる可能性が大きくなる。ただし、公的年金が女性の就業形態に有意な影響を与えていない。ここで、家計の主な稼得手としての男性において、公的年金が十分であれば、所得の少ない自営業的な仕事ができる一方、公的年金が少ないと、生活費を確保するため雇用の場を求めざるをえないことがうかがわれる。

家族人数について、男女とも、2004年の場合、家族人数が多いほど、自営業者と他の就業者になる確率が大きくなる。ただし、女性の場合、家族人数が多いほど、雇用就業者になる確率が有意に小さくなる一方、男性の場合、家族人数が多いほど、雇用就業者になる確率

が有意に大きくなる。

個人年金について、2004年において、女性の場合、統計的な有意水準が10%であるが、個人年金が多いほど、自営業者と他の就業者になる確率が大きくなり、男性の場合、個人年金が多いほど、自営業者になる確率が大きくなる。流動性制約仮説が男性高齢者の自営業就業により当てはまることがうかがえる。

(9) マクロ経済環境の要因の影響をみる。地域の影響については、2004年の場合、男女とも、首都圏以外の地域に比べ、首都圏の場合、自営業就業者になる可能性が大きくなる。しかし、地域が雇用就業に与える影響に男女の差異がある。例えば、男性において、首都圏の場合、雇用就業者になる可能性が小さくなる。

失業率の影響については、男性の場合、2時点とも、失業率が高いほど、自営業者になる可能性は小さくなる。一方、女性の場合、2004年において、失業率が高いほど、他の就業者になる確率が小さくなる傾向にある。有効求人倍率の影響については、2000年の場合、男女とも、有効求人倍率が高いほど、雇用就業者になる確率が大きくなり、また、こうした有効求人倍率の影響は、女性（1.2309）が男性（0.9270）より大きい。一方、2004年の場合、有効求人倍率が、男女の雇用就業に有意な影響を与えていない。

第7-5-1表 男女計の就業形態に関する分析結果（60～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	2.8424***	6.80	-3.0171***	-3.43	-1.1423	-1.39
男性	1.3101***	13.67	1.9549***	9.54	0.0687	0.45
年齢	0.8016	1.18	0.1073	0.08	1.2745	1.04
年齢二乗	-0.0065	-1.23	-0.0010	-0.10	-0.0096	-1.04
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.2190	-1.10	-0.5167	-1.61	0.1232	0.35
高技能非肉体職HW	-0.6192***	-2.72	0.6172	1.56	-0.2038	-0.48
低技能非肉体職LW	-0.2318	-1.16	-0.3853	-1.16	-0.2632	-0.74
職種変更ダミー	1.1033***	9.82	1.4298***	8.19	1.2284***	7.10
健康	1.3870***	15.53	1.0390***	6.44	0.5884***	4.44
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.1179	-1.09	0.1124	0.54	0.2251	1.16
大規模企業+官庁	-0.0267	-0.27	0.0621	0.30	-0.0777	-0.40
定年経験あり	0.4935***	5.52	0.1771	1.09	0.2533*	1.81
雇用延長経験あり	0.7594***	7.01	-0.2149	-0.87	-0.1449	-0.64
公的年金（推定値）	-0.0311	-1.58	0.0164	0.39	-0.0372	-0.81
個人年金額	-0.0486	-1.44	0.0030	0.06	-0.0319	-0.58
非勤労所得	-0.0642***	-13.10	-0.0502***	-5.24	-0.0103	-1.22
家族人数	0.0214	0.84	0.1790***	4.46	0.0939*	2.54
首都圏ダミー	-0.4004***	-2.82	-0.1242	-0.33	0.0951	0.33
失業率	0.0097	0.18	-0.2356**	-2.00	-0.1487	-1.50
有効求人倍率	1.0354***	3.26	0.4030	0.70	0.1731	0.33
定数項	-47.0688**	-2.09	14.5938	0.33	-36.2589	-0.87
サンプルサイズ			5241			
自由度修正済み決定係数			0.1470			
対数尤度			-4407.64			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	3.5146***	4.56	-7.2933***	-4.15	-0.9088	-0.72
男性	0.9626***	12.37	1.3858***	9.67	0.4233***	3.84
年齢	2.7883***	3.58	-1.8700	-1.16	0.1106	0.09
年齢二乗	-0.0222***	-3.76	0.0132	1.09	-0.0007	-0.08
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.2916	1.46	-0.9064***	-3.04	-0.1081	-0.41
高技能非肉体職HW	-0.3431	-1.45	1.5163***	3.80	0.4089	1.25
低技能非肉体職LW	-0.0878	-0.44	-0.2757	-0.95	-0.2766	-1.07
職種変更ダミー	0.8097***	7.27	0.2300	1.02	0.4598***	2.69
健康	1.3424***	18.24	1.0639***	7.95	0.9901***	9.54
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.1171	-0.81	0.9470***	3.10	0.1903	0.81
大規模企業+官庁	0.2947**	2.29	-0.0140	-0.05	0.1533	0.70
定年経験あり	0.1714**	2.52	0.5614***	4.40	0.0381	0.38
雇用延長経験あり	0.4002***	4.26	-0.4730**	-2.07	-0.3025*	-1.86
公的年金（推定値）	-0.1478***	-3.71	0.0913	1.05	-0.0851	-1.27
個人年金額	-0.0004	-0.03	0.0662***	3.11	0.0078	0.32
非勤労所得	-0.0288***	-7.42	-0.0138**	-2.16	-0.0241***	-3.75
家族人数	0.0131	0.58	0.2838***	8.30	0.1838***	6.39
首都圏ダミー	-0.1649	-1.08	1.1328***	3.50	0.4251*	1.76
失業率	0.0339	0.83	-0.2152***	-2.62	-0.1196**	-1.90
有効求人倍率	0.2906*	1.78	-0.4074	-1.28	-0.2087	-0.84
定数項	-112.0423***	-3.84	110.9537*	1.80	1.0120	0.02
サンプルサイズ			6551			
自由度修正済み決定係数			0.1064			
対数尤度			-6425.84			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-2表 男女計の就業形態に関する分析結果（60～64歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	3.1988***	5.24	-3.4600**	-2.43	0.4365	0.35
男性	1.5761***	11.94	1.9211***	6.25	0.3278	1.44
年齢	8.8191**	2.40	13.8859*	1.74	5.9064	0.87
年齢二乗	-0.0714**	-2.41	-0.1123*	-1.76	-0.0461	-0.84
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.2309	-0.74	-0.3853	-0.69	0.3118	0.54
高技能非肉体職HW	-0.8221**	-2.33	0.8938	1.33	-0.4941	-0.71
低技能非肉体職LW	-0.1444	-0.47	-0.5730	-0.99	-0.1660	-0.29
職種変更ダミー	1.7344***	9.38	2.0522***	6.99	1.3605***	4.31
健康	1.3273***	10.45	0.8865***	3.48	0.3473*	1.74
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	0.1157	0.76	0.5716*	1.75	0.2929	0.99
大規模企業+官庁	0.1775	1.31	0.3090	0.96	0.0957	0.33
定年経験あり	0.4199***	3.44	0.3344	1.30	0.1119	0.54
雇用延長経験あり	0.9024***	5.59	0.1655	0.47	-0.3952	-0.96
公的年金（推定値）	0.0086	0.30	0.0256	0.42	-0.1115*	-1.62
個人年金額	-0.0855*	-1.64	-0.1645	-0.97	-0.1901	-1.27
非勤労所得	-0.0883***	-13.29	-0.0471***	-3.48	-0.0079	-0.70
家族人数	-0.0020	-0.05	0.1938***	3.07	0.0351	0.58
首都圏ダミー	-0.5676***	-2.80	-0.1808	-0.30	-0.2311	-0.52
失業率	0.0022	0.03	-0.1776	-0.97	-0.2347	-1.54
有効求人倍率	1.0930**	2.45	0.5852	0.65	0.1188	0.15
定数項	-297.0526***	-2.60	-409.4761*	-1.65	-193.2734	-0.91
サンプルサイズ			2598			
自由度修正済み決定係数			0.1724			
対数尤度			-2139.0285			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	3.3470***	2.99	-15.8545***	-4.87	-2.7163	-1.35
男性	0.9917***	9.44	1.4591***	6.98	0.3739**	2.28
年齢	-0.6387	-0.20	-7.6804	-1.15	-11.7081**	-2.27
年齢二乗	0.0056	0.22	0.0566	1.06	0.0938**	2.27
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.2421	0.85	-0.8687*	-1.70	0.0054	0.01
高技能非肉体職HW	-0.3880	-1.14	3.6258***	5.13	0.8577	1.57
低技能非肉体職LW	-0.2349	-0.82	0.1744	0.35	-0.0388	-0.09
職種変更ダミー	1.2846***	7.55	-0.0127	-0.03	0.7006**	2.53
健康	1.2511***	12.44	0.9898***	4.99	0.9570***	5.88
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.2353	-1.16	1.7931***	3.56	0.4472	1.24
大規模企業+官庁	0.3690**	2.08	-0.1289	-0.30	-0.0291	-0.09
定年経験あり	0.1303	1.42	0.6930***	3.65	0.1581	1.05
雇用延長経験あり	0.6439***	4.67	-0.2989	-0.84	-0.2643	-0.97
公的年金（推定値）	-0.1598***	-2.78	0.3440**	2.31	-0.0101	-0.10
個人年金額	0.0080	0.40	0.0439	1.20	0.0142	0.40
非勤労所得	-0.0364***	-7.09	-0.0114	-1.38	-0.0192**	-2.34
家族人数	-0.0293	-0.92	0.2544***	4.84	0.1873***	4.22
首都圏ダミー	-0.2718	-1.27	2.1148***	3.98	0.4724	1.28
失業率	0.0781	1.38	-0.2582**	-2.10	0.0238	0.26
有効求人倍率	0.3145	1.42	-0.8976*	-1.93	-0.1685	-0.46
定数項	-4.6053	-0.05	360.4105*	1.66	380.9900**	2.31
サンプルサイズ			3245			
自由度修正済み決定係数			0.0967			
対数尤度			-3220.0972			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注：1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-3表 男女計の就業形態に関する分析結果（65～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	2.2186***	3.73	-2.7328**	-2.38	-2.3454**	-2.12
男性	0.9228***	6.38	2.0090***	7.17	-0.1500	-0.73
年齢	7.3283*	1.73	-5.1189	-0.71	-0.2569	-0.04
年齢二乗	-0.0549*	-1.74	0.0382	0.71	0.0015	0.03
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.1804	-0.67	-0.6144	-1.54	-0.0830	-0.18
高技能非肉体職HW	-0.4560	-1.47	0.3697	0.73	-0.0913	-0.17
低技能非肉体職LW	-0.3794	-1.39	-0.1909	-0.47	-0.3862	-0.85
職種変更ダミー	0.6864***	4.52	1.1145***	5.01	1.1654***	5.47
健康	1.4699***	11.37	1.1567***	5.52	0.7826***	4.44
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.3295**	-2.10	-0.2061	-0.74	0.1554	0.60
大規模企業+官庁	-0.2588*	-1.80	-0.1030	-0.38	-0.2321	-0.86
定年経験あり	0.5792***	4.21	0.0915	0.43	0.3749*	1.95
雇用延長経験あり	0.5523***	3.64	-0.4875	-1.38	-0.0230	-0.08
公的年金（推定値）	-0.0772***	-2.80	0.0254	0.43	0.0270	0.42
個人年金額	-0.0343	-0.76	0.0565	0.98	0.0440	0.77
非勤労所得	-0.0238***	-3.10	-0.0582***	-4.07	-0.0145	-1.10
家族人数	0.0523	1.45	0.1724***	3.27	0.1333***	2.80
首都圏ダミー	-0.1946	-0.95	-0.1378	-0.28	0.3321	0.88
失業率	0.0345	0.43	-0.2700*	-1.75	-0.0817	-0.62
有効求人倍率	0.9997**	2.14	0.2399	0.32	0.2222	0.31
定数項	-262.4894*	-1.85	187.0406	0.77	23.5244	0.11
サンプルサイズ			2643			
自由度修正済み決定係数			0.1270			
対数尤度			-2201.5587			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	3.1249***	2.85	-2.5653	-1.21	0.2064	0.13
男性	0.9435***	7.94	1.4207***	7.01	0.4963***	3.29
年齢	0.9492	0.26	-5.7039	-0.88	-2.7527	-0.56
年齢二乗	-0.0084	-0.30	0.0416	0.86	0.0206	0.56
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.3448	1.16	-1.0005***	-2.69	-0.1565	-0.48
高技能非肉体職HW	-0.1403	-0.40	0.1772	0.36	0.1471	0.36
低技能非肉体職LW	0.1432	0.49	-0.5140	-1.41	-0.3924	-1.22
職種変更ダミー	0.3552**	2.20	0.2793	0.98	0.3378	1.53
健康	1.4632***	13.13	1.1707***	6.41	1.0278***	7.58
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	0.1022	0.49	0.5461	1.37	0.0048	0.02
大規模企業+官庁	0.1727	0.90	-0.0872	-0.23	0.2764	0.93
定年経験あり	0.2582**	2.52	0.4667***	2.65	-0.0627	-0.46
雇用延長経験あり	0.1195	0.88	-0.5780*	-1.93	-0.3243	-1.59
公的年金（推定値）	-0.1154**	-2.05	-0.0204	-0.19	-0.1315	-1.51
個人年金額	-0.0158	-0.69	0.0799***	2.91	0.0074	0.22
非勤労所得	-0.0163***	-2.83	-0.0185*	-1.77	-0.0311***	-3.18
家族人数	0.0563*	1.70	0.3156***	6.89	0.1825***	4.79
首都圏ダミー	-0.0020	-0.01	0.5451	1.30	0.4036	1.26
失業率	-0.0179	-0.30	-0.1973*	-1.77	-0.2330***	-2.71
有効求人倍率	0.2020	0.82	-0.0651	-0.15	-0.2352	-0.70
定数項	-48.2782	-0.38	209.9389	0.96	90.7398	0.54
サンプルサイズ			3306			
自由度修正済み決定係数			0.0928			
対数尤度			-3154.3490			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-4表 高齢者全体の就業形態に関する分析結果のまとめ

	60～69歳						60～64						65～69					
	2000年			2004年			2000年			2004年			2000年			2004年		
	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業
賃金率（推定値）	+	-		+	-		+	-		+	-		+	-	-	+		
男性	+	+		+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	-	+	+	+
年齢				+			+	(+)					-	(+)				
年齢二乗				-			-	(-)					+	(-)				
55歳当時の職種（LB）																		
高技能肉体職HB					-						(-)						-	
高技能非肉体職HW					+		-				+							
低技能非肉体職LW	-																	
職種変更ダミー	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
健康	+	+	+	+	+	+	+	+	(+)	+	+	+	+	+	+	+	+	+
企業規模（中規模）																		
小規模企業					+				(+)		+							
大規模企業+官庁				+						+				(-)				
定年経験あり			(+)	+	+		+			+	+				(+)	+	+	
雇用延長経験あり	+			+	-	(-)	+			+			+				(-)	
公的年金（推定値）				-					(-)			(-)	-				-	
個人年金額					+		(-)											+
非勤労所得	-	-		-	-	-	-	-		-		-	-	-		-	(-)	-
家族人数		+	(+)		+	+		+			+	+		+	+	(+)	+	+
首都圏ダミー	-				+	(+)	-				+							
失業率		-			-	-					-			(-)			(-)	-
有効求人倍率	+			(+)			+				(-)		+					

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) () ありは有意水準が10%、() なしは有意水準が5%、1%を示す。

2) +はプラスの値、-はマイナスの値をそれぞれ示す。

第7-5-5表 男性高齢者の就業形態に関する分析結果（60～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	3.7390***	7.49	-2.8058***	-2.84	0.5103	0.46
年齢	1.2662	1.56	0.1890	0.13	2.3414	1.44
年齢二乗	-0.0101	-1.62	-0.0017	-0.15	-0.0177	-1.42
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.1962	-0.92	-0.3982	-1.16	0.4811	1.09
高技能非肉体職HW	-0.9136***	-3.66	0.6273	1.47	-0.5640	-1.05
低技能非肉体職LW	-0.1169	-0.54	-0.2278	-0.63	0.0331	0.07
職種変更ダミー	0.9390***	7.47	1.3873***	7.39	0.7412***	3.06
健康	1.4110***	13.56	1.0141***	5.74	0.6199***	3.46
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.0701	-0.53	0.0577	0.25	0.2542	0.98
大規模企業＋官庁	-0.0456	-0.40	0.0607	0.27	-0.0015	-0.01
定年経験あり	0.4719***	4.14	0.1103	0.60	0.1744	0.85
雇用延長経験あり	0.7756***	6.06	-0.1339	-0.51	-0.1103	-0.38
公的年金（推定値）	-0.0138	-0.64	0.0227	0.51	-0.0608	-1.14
個人年金額	-0.0672*	-1.67	-0.0078	-0.14	-0.1656	-1.19
非勤労所得	-0.0669***	-12.15	-0.0505***	-4.95	-0.0112	-1.10
家族人数	0.0451	1.45	0.1796***	3.94	-0.0048	-0.08
首都圏ダミー	-0.5757***	-3.41	-0.3263	-0.74	-0.2090	-0.55
失業率	0.0227	0.35	-0.3207**	-2.42	-0.1627	-1.21
有効求人倍率	0.9270**	2.43	0.0411	0.06	0.5420	0.75
定数項	-67.0564**	-2.50	12.9266	0.26	-82.7725	-1.51
サンプルサイズ			3417			
自由度修正済み決定係数			0.1366			
対数尤度			-3044.25			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	6.1082***	6.47	-5.0370**	-2.48	-0.4427	-0.26
年齢	4.4116***	4.54	-1.0269	-0.55	0.6258	0.39
年齢二乗	-0.0342***	-4.63	0.0071	0.50	-0.0044	-0.36
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.6714***	2.96	-0.2698	-0.72	0.2867	0.85
高技能非肉体職HW	-0.6032**	-2.15	1.6357***	3.33	0.7550*	1.72
低技能非肉体職LW	-0.0158	-0.07	0.3731	1.01	-0.0525	-0.15
職種変更ダミー	0.9412***	7.29	0.2556	1.00	0.2547	1.15
健康	1.3556***	14.73	1.1607***	7.11	1.0573***	7.43
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.2725	-1.59	0.7805**	2.28	-0.0052	-0.02
大規模企業＋官庁	0.4512***	3.13	0.1561	0.52	0.1853	0.75
定年経験あり	0.2425***	2.77	0.5765***	3.81	-0.1108	-0.79
雇用延長経験あり	0.3245***	2.88	-0.5091*	-2.00	-0.6608***	-3.03
公的年金（推定値）	-0.2290***	-5.08	0.0224***	0.24	-0.1220	-1.55
個人年金額	-0.0244	-1.34	0.0538**	2.25	-0.0237	-0.70
非勤労所得	-0.0351***	-7.64	-0.0170**	-2.29	-0.0227***	-2.98
家族人数	0.0966***	3.22	0.3631***	8.45	0.2578***	6.33
首都圏ダミー	-0.3368*	-1.76	0.7037*	1.83	0.2804	0.86
失業率	0.0157	0.30	-0.2131**	-2.14	-0.0967	-1.14
有効求人倍率	0.2607	1.25	-0.1534	-0.40	-0.2187	-0.64
定数項	-182.6528***	-5.05	67.8165	0.94	-19.7822	-0.32
サンプルサイズ			3978			
自由度修正済み決定係数			0.1135			
対数尤度			-3931.46			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-6表 男性高齢者の就業形態に関する分析結果（60～64歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	4.6204***	5.95	-2.1028	-1.31	2.1769	1.30
年齢	15.0615***	3.32	18.2448**	2.03	13.9725	1.50
年齢二乗	-0.1214***	-3.32	-0.1469**	-2.04	-0.1108	-1.48
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.4304	-1.25	-0.1569	-0.25	0.7797	0.97
高技能非肉体職HW	-1.3787***	-3.42	0.6101	0.82	-0.7471	-0.80
低技能非肉体職LW	-0.2006	-0.58	-0.4536	-0.69	0.3501	0.43
職種変更ダミー	1.5911***	7.33	2.2039***	6.87	1.1507***	2.77
健康	1.3358***	8.92	0.8989***	3.20	0.5385**	1.96
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	0.1574	0.83	0.6365*	1.73	0.7293*	1.81
大規模企業+官庁	0.1290	0.80	0.1988	0.56	0.3243	0.88
定年経験あり	0.3555**	2.22	0.1201	0.41	0.1697	0.54
雇用延長経験あり	0.8680***	4.45	0.2453	0.64	0.0976	0.23
公的年金（推定値）	0.0287	0.90	0.0246	0.38	-0.0886	-1.17
個人年金額	-0.0722	-1.21	-0.1316	-0.80	-0.3202	-1.04
非勤労所得	-0.0973***	-12.61	-0.0484***	-3.32	-0.0031	-0.27
家族人数	0.0481	1.02	0.2242***	2.98	-0.0481	-0.51
首都圏ダミー	-0.7901***	-3.18	-0.2480	-0.40	-0.4712	-0.81
失業率	0.0020	0.02	-0.1807	-0.88	-0.4064**	-1.92
有効求人倍率	0.8968*	1.62	0.2042	0.20	0.2615	0.24
定数項	-500.2148***	-3.54	-554.0718*	-1.98	-456.7033	-1.57
サンプルサイズ			1702			
自由度修正済み決定係数			0.1785			
対数尤度			-1431.1229			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	6.8872***	4.70	-14.8235***	-3.65	-2.0995	-0.70
年齢	5.6382	1.33	8.9727	1.04	-9.8208	-1.34
年齢二乗	-0.0434	-1.28	-0.0775	-1.12	0.0795	1.35
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.6374**	2.02	-0.3184	-0.49	0.7235	1.19
高技能非肉体職HW	-0.8349**	-2.06	4.0571***	4.53	1.5324**	1.95
低技能非肉体職LW	-0.2985	-0.93	0.9011	1.44	0.4286	0.70
職種変更ダミー	1.4113***	6.92	-0.0514	-0.11	0.2845	0.73
健康	1.2719***	9.84	1.0310***	4.19	0.8596***	3.90
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.4551*	-1.81	1.6571***	2.81	0.2632	0.57
大規模企業+官庁	0.5609***	2.78	-0.0936	-0.21	-0.0445	-0.12
定年経験あり	0.1041	0.86	0.6468***	2.87	0.1012	0.49
雇用延長経験あり	0.6347***	3.68	-0.3616	-0.89	-1.1606**	-2.41
公的年金（推定値）	-0.2720***	-4.00	0.3201*	1.85	-0.0516	-0.39
個人年金額	-0.0031	-0.13	0.0387	1.00	0.0007	0.02
非勤労所得	-0.0441***	-7.14	-0.0167	-1.55	-0.0139	-1.57
家族人数	0.0710*	1.65	0.3307***	4.92	0.2377***	3.63
首都圏ダミー	-0.8127***	-2.87	1.6664**	2.54	-0.6026	-1.02
失業率	0.1008	1.32	-0.2553*	-1.66	0.1081	0.83
有効求人倍率	0.4285	1.45	-0.4452	-0.79	0.0993	0.19
定数項	-227.9095*	-1.69	-162.5832	-0.59	314.3475	1.34
サンプルサイズ			1949			
自由度修正済み決定係数			0.1106			
対数尤度			-1883.0868			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-7表 男性高齢者の就業形態に関する分析結果（65～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	2.8254***	4.11	-3.0851**	-2.38	-5.2933***	-2.81
年齢	6.9233	1.42	-6.3246	-0.80	1.0290	0.10
年齢二乗	-0.0518	-1.42	0.0473	0.80	-0.0090	-0.12
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.0665	0.23	-0.5261	-1.25	-1.5349	-1.56
高技能非肉体職HW	-0.5663*	-1.69	0.5606	1.04	0.3302	0.28
低技能非肉体職LW	-0.1368	-0.46	0.0298	0.07	-1.4348	-1.46
職種変更ダミー	0.5762***	3.48	0.9918***	4.12	1.9208***	5.36
健康	1.5356***	10.17	1.1336***	4.93	0.9569***	3.47
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.2307	-1.23	-0.3132	-1.01	0.7906*	1.87
大規模企業＋官庁	-0.2272	-1.38	-0.0047	-0.02	-0.2536	-0.51
定年経験あり	0.5483***	3.18	0.1200	0.49	0.5234*	1.87
雇用延長経験あり	0.5984***	3.38	-0.3934	-1.08	0.4248	1.02
公的年金（推定値）	-0.0709**	-2.35	0.0353	0.56	0.2266*	1.82
個人年金額	-0.0775	-1.40	0.0303	0.48	0.1927*	1.90
非勤労所得	-0.0183**	-2.20	-0.0605***	-3.92	-0.0065	-0.25
家族人数	0.0611	1.43	0.1661***	2.84	0.2442***	3.51
首都圏ダミー	-0.4079*	-1.71	-0.5794	-0.88	0.8627	1.40
失業率	0.0768	0.84	-0.3982**	-2.27	-0.2580	-1.22
有効求人倍率	1.0911**	2.00	0.0094	0.01	-0.7135	-0.66
定数項	-253.0224	-1.55	232.0991	0.87	3.7720	0.01
サンプルサイズ			1715			
自由度修正済み決定係数			0.1083			
対数尤度			-1547.2826			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	5.0557***	3.97	-0.6446	-0.27	0.5054	0.25
年齢	-3.3380	-0.74	-15.6432**	-2.03	-3.0955	-0.47
年齢二乗	0.0237	0.70	0.1159**	2.01	0.0236	0.48
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	0.7379**	2.10	-0.4481	-0.96	0.0698	0.17
高技能非肉体職HW	-0.2013	-0.48	0.1997	0.33	0.3316	0.61
低技能非肉体職LW	0.3241	0.91	0.1099	0.24	-0.2552	-0.60
職種変更ダミー	0.5141***	2.86	0.2599	0.80	0.2803	1.02
健康	1.4486***	10.73	1.3211***	5.95	1.2166***	6.46
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.0523	-0.21	0.5426	1.21	-0.1862	-0.49
大規模企業＋官庁	0.3196	1.51	0.1109	0.27	0.3248	0.98
定年経験あり	0.4454***	3.46	0.5479***	2.61	-0.2450	-1.26
雇用延長経験あり	0.0043	0.03	-0.6233*	-1.88	-0.5043**	-2.00
公的年金（推定値）	-0.1826***	-2.95	-0.0729	-0.61	-0.1631*	-1.63
個人年金額	-0.0612**	-1.96	0.0582*	1.80	-0.0477	-0.90
非勤労所得	-0.0221***	-3.24	-0.0199*	-1.74	-0.0342***	-2.90
家族人数	0.1151***	2.68	0.3982***	6.97	0.2784***	5.23
首都圏ダミー	0.1430	0.54	0.3410	0.68	0.7393*	1.83
失業率	-0.0729	-0.98	-0.2347*	-1.76	-0.2347**	-2.05
有効求人倍率	0.0181	0.06	-0.0964	-0.18	-0.3887	-0.82
定数項	83.5143	0.55	530.7728**	2.03	99.0673	0.44
サンプルサイズ			2029			
自由度修正済み決定係数			0.1038			
対数尤度			-1993.8624			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***, ** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-8表 男性高齢者の就業形態に関する分析結果のまとめ

	60～69歳						60～64						65～69					
	2000年			2004年			2000年			2004年			2000年			2004年		
	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業
賃金率（推定値）	+	-		+	-		+			+	-		+	-	-	+		
年齢				+			+	+									-	
年齢二乗				-			-	-									+	
55歳当時の職種（LB）																		
高技能肉体職HW				+						+						+		
高技能非肉体職HW	-			-	+	(+)	-			-	+	+	(-)					
低技能非肉体職LW																		
職種変更ダミー	+	+	+	+			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
健康	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
企業規模（中規模）																		
小規模企業					+					(+)	(+)	(-)	+		(+)			
大規模企業+官庁				+						+								
定年経験あり	+			+	+		+			+	+		+		(+)	+	+	
雇用延長経験あり	+			+	(-)	-	+			+		-	+		(+)	+	(-)	-
公的年金（推定値）				-	+					-	(+)		-		(+)	-		(-)
個人年金額	(-)				+										(+)	-	(+)	
非勤労所得	-	-		-	-	-	-	-		-			-	-		-	(-)	-
家族人数		+		+	+	+			+	(+)	+	+		+	+	+	+	+
首都圏ダミー	-			(-)	(+)		-			-	+		(-)					(+)
失業率		-			-									-			(-)	-
有効求人倍率	+						(+)						+					

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) () ありは有意水準が10%、() なしは有意水準が5%、1%を示す。

2) +はプラスの値、-はマイナスの値をそれぞれ示す。

第7-5-9表 女性高齢者の就業形態に関する分析結果 (60~69歳)

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率 (推定値)	0.9350	0.95	-2.6354	-0.99	-3.8180***	-2.78
年齢	-0.3661	-0.25	0.4936	0.13	-1.4941	-0.76
年齢二乗	0.0029	0.27	-0.0039	-0.14	0.0107	0.72
55歳当時の職種 (LB)						
高技能肉体職HB	-0.4717	-0.81	-1.6306*	-1.82	-1.0048	-1.54
高技能非肉体職HW	-0.1539	-0.22	-0.5908	-0.43	0.2861	0.35
低技能非肉体職LW	-0.6384	-1.12	-1.5125*	-1.74	-1.1089*	-1.71
職種変更ダミー	1.6292***	6.56	1.1593**	2.14	1.8323***	6.67
健康	1.3938***	7.80	1.1412***	2.79	0.5792***	2.88
55歳当時の企業規模(中規模)						
小規模企業	-0.2944	-1.26	0.3085	0.51	0.4990	1.59
大規模企業+官庁	0.0214	0.10	-0.0251	-0.04	-0.2135	-0.59
定年経験あり	0.5200***	3.50	0.4215	1.21	0.3155	1.60
雇用延長経験あり	0.8266***	3.95	-1.1474	-1.11	-0.0801	-0.21
公的年金 (推定値)	-0.0965	-1.31	-0.0076	-0.04	0.1045	1.10
個人年金額	0.0098	0.16	0.0420	0.34	0.0517	0.90
非勤労所得	-0.0632***	-5.29	-0.0528*	-1.62	-0.0144	-0.84
家族人数	-0.0462	-1.00	0.1852**	2.06	0.1633***	3.20
首都圏ダミー	0.0019	0.01	0.3950	0.52	0.4700	1.02
失業率	-0.0525	-0.48	0.1560	0.58	-0.1280	-0.85
有効求人倍率	1.2309**	2.08	1.8790	1.34	-0.2004	-0.25
定数項	3.7116	0.07	-2.5731	-0.02	75.4710	1.10
サンプルサイズ	1824					
自由度修正済み決定係数	0.1215					
対数尤度	-1319.75					
尤度比検定	0.0000					
2004年						
賃金率 (推定値)	-3.1314*	-1.77	-13.1370***	-2.81	-2.6903	-1.11
年齢	-1.3543	-0.84	-4.2518	-1.05	-1.0640	-0.49
年齢二乗	0.0081	0.67	0.0302	1.01	0.0076	0.47
55歳当時の職種 (LB)						
高技能肉体職HB	-0.6856	-1.56	-2.4345***	-4.57	-0.9482**	-2.19
高技能非肉体職HW	-0.1664	-0.34	1.0616	1.43	-0.1926	-0.37
低技能非肉体職LW	-0.3385	-0.77	-1.6328***	-2.97	-0.8080*	-1.84
職種変更ダミー	0.3619	1.45	0.0505	0.09	0.7593***	2.58
健康	1.3685***	10.85	0.9988***	4.15	0.9557***	6.22
55歳当時の企業規模(中規模)						
小規模企業	0.6005*	1.67	1.5640*	1.68	0.6974	1.37
大規模企業+官庁	-0.4942	-1.43	-1.1373	-1.12	-0.0549	-0.11
定年経験あり	0.0851	0.78	0.5787**	2.32	0.2267	1.51
雇用延長経験あり	0.6745***	3.88	-0.3536	-0.66	0.3008	1.20
公的年金 (推定値)	0.1494	1.31	0.3208	1.08	0.0385	0.24
個人年金額	0.0376	1.46	0.0861*	1.80	0.0668*	1.78
非勤労所得	-0.0105	-1.52	-0.0085	-0.61	-0.0381***	-2.81
家族人数	-0.0976***	-2.62	0.1615***	2.65	0.1043**	2.51
首都圏ダミー	0.4433	1.46	2.3774***	3.18	0.7742*	1.86
失業率	0.0558	0.83	-0.2285	-1.51	-0.1751*	-1.83
有効求人倍率	0.3131	1.17	-1.1050**	-1.85	-0.2327	-0.64
定数項	71.1918	1.13	232.5571	1.45	53.6149	0.62
サンプルサイズ	2573					
自由度修正済み決定係数	0.1132					
対数尤度	-2891.36					
尤度比検定	0.0000					

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) ***,** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-10表 女性高齢者の就業形態に関する分析結果（60～64歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	1.9239	1.24	-5.6790	-1.46	-0.6768	-0.23
年齢	2.4921	0.36	6.4736	0.34	-2.6367	-0.25
年齢二乗	-0.0194	-0.35	-0.0546	-0.35	0.0233	0.27
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	1.4015	1.24	-2.1444*	-1.64	-0.2888	-0.31
高技能非肉体職HW	0.5419	0.41	0.3005	0.16	-0.5850	-0.36
低技能非肉体職LW	1.0371	0.93	-1.7655	-1.37	-0.9110	-1.03
職種変更ダミー	2.2361***	6.13	0.3154	0.25	1.5126***	2.96
健康	1.4494***	5.63	0.8965	1.38	0.0630	0.21
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.2980	-0.81	0.4235	0.52	-0.2594	-0.39
大規模企業+官庁	0.2321	0.85	0.7205	0.87	-0.3063	-0.55
定年経験あり	0.4548**	2.28	1.0049*	1.72	0.1397	0.48
雇用延長経験あり	1.0120***	3.40	-0.3928	-0.37	-38.9405	0.00
公的年金（推定値）	-0.1795	-1.37	0.0790	0.34	-0.2042	-0.80
個人年金額	-0.1146	-1.05	-30.5828	0.00	-0.0823	-0.52
非勤労所得	-0.0626***	-4.13	-0.0579	-1.24	-0.0262	-1.05
家族人数	-0.1026*	-1.62	0.1971	1.49	0.0998	1.23
首都圏ダミー	-0.2815	-0.73	-37.2291	0.00	0.1260	0.17
失業率	-0.0187	-0.13	-0.3221	-0.66	-0.0314	-0.14
有効求人倍率	1.6081**	2.04	1.3555	0.65	0.0134	0.01
定数項	-95.9604	-0.44	-155.6296	-0.26	78.3833	0.23
サンプルサイズ			896			
自由度修正済み決定係数			0.1309			
対数尤度			-6669.2969			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	-2.6891	-1.14	-17.3337**	-2.11	-5.4223	-1.46
年齢	-7.8352	-1.52	-35.2671***	-2.76	-14.5565*	-1.87
年齢二乗	0.0609	1.48	0.2797***	2.78	0.1147*	1.85
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.8032	-1.05	-2.7694***	-2.86	-1.6852**	-2.10
高技能非肉体職HW	-0.3528	-0.43	1.8699	1.40	-0.7038	-0.77
低技能非肉体職LW	-0.6264	-0.81	-2.1415**	-1.98	-1.2879	-1.56
職種変更ダミー	1.0252***	3.00	-0.1383	-0.15	1.2047***	2.67
健康	1.2251***	7.52	1.0139***	2.87	1.1970***	4.79
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	0.2730	0.56	1.7569	1.04	1.1226	1.43
大規模企業+官庁	-0.3204	-0.70	-0.7645	-0.43	-0.4549	-0.61
定年経験あり	0.1688	1.17	0.9034**	2.29	0.3329	1.45
雇用延長経験あり	0.7124***	3.04	-0.1208	-0.15	0.4871	1.35
公的年金（推定値）	0.0781	0.51	0.2968	0.55	0.1824	0.74
個人年金額	0.0434	1.16	0.0454	0.40	0.0744	1.16
非勤労所得	-0.0183**	-1.96	-0.0036	-0.19	-0.0404**	-2.15
家族人数	-0.1608***	-3.15	0.1497*	1.63	0.1450***	2.30
首都圏ダミー	0.6338	1.59	3.1820**	2.54	1.6431***	2.68
失業率	0.0411	0.47	-0.3445	-1.56	-0.1159	-0.82
有効求人倍率	0.1949	0.56	-2.1605**	-2.39	-0.5170	-0.93
定数項	268.7965*	1.60	1227.0270***	2.83	495.6678**	1.95
サンプルサイズ			1296			
自由度修正済み決定係数			0.0193			
対数尤度			-1281.0268			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。
2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-11表 女性高齢者の就業形態に関する分析結果（65～69歳）

	雇用就業		自営業就業		他の就業	
	係数	z値	係数	z値	係数	z値
2000年						
賃金率（推定値）	-0.5846	-0.40	5.7122	1.07	-5.2933***	-2.81
年齢	8.3841	0.96	17.0864	0.83	1.0290	0.10
年齢二乗	-0.0631	-0.96	-0.1244	-0.82	-0.0090	-0.12
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-2.1603***	-2.73	-0.9828	-0.69	-1.5349	-1.56
高技能非肉体職HW	-0.4965	-0.52	-5.1971	-1.61	0.3302	0.28
低技能非肉体職LW	-2.0413***	-2.61	-2.0290	-1.55	-1.4348	-1.46
職種変更ダミー	1.0286***	2.63	1.7907***	2.89	1.9208***	5.36
健康	1.3931***	5.40	1.3408**	2.49	0.9569***	3.47
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	-0.4045	-1.24	-1.1902	-0.87	0.7906*	1.87
大規模企業+官庁	-0.3094	-0.95	-1.0564	-0.89	-0.2536	-0.51
定年経験あり	0.7262***	3.03	0.0005	0.00	0.5234*	1.87
雇用延長経験あり	0.5207*	1.67	-34.5777	0.00	0.4248	1.02
公的年金（推定値）	0.0099	0.10	-0.6712	-1.21	0.2266*	1.82
個人年金額	0.1868*	1.92	0.1802	1.24	0.1927*	1.90
非勤労所得	-0.0701***	-3.31	-0.0391	-0.78	-0.0065	-0.25
家族人数	0.0119	0.17	0.1646	1.24	0.2442***	3.51
首都圏ダミー	0.3566	0.84	0.1788	0.19	0.8627	1.40
失業率	-0.1089	-0.63	0.3310	0.97	-0.2580	-1.22
有効求人倍率	0.6076	0.65	1.7966	0.83	-0.7135	-0.66
定数項	-274.9875	-0.94	-622.4540	-0.89	3.7720	0.01
サンプルサイズ			928			
自由度修正済み決定係数			0.1542			
対数尤度			-610.7012			
尤度比検定			0.0000			
2004年						
賃金率（推定値）	-5.4046*	-1.84	-10.0493*	-1.76	-0.5256	-0.16
年齢	6.6091	0.94	16.3887	1.23	-3.6985	-0.48
年齢二乗	-0.0519	-0.98	-0.1240	-1.25	0.0271	0.47
55歳当時の職種（LB）						
高技能肉体職HB	-0.9105	-1.56	-2.4462***	-3.55	-0.5336	-0.98
高技能非肉体職HW	-0.1460	-0.22	0.4129	0.44	-0.0683	-0.10
低技能非肉体職LW	-0.0978	-0.17	-1.4622**	-2.25	-0.5848	-1.07
職種変更ダミー	-0.6333	-1.39	0.2273	0.33	0.4750	1.16
健康	1.6699***	7.82	1.0072***	3.00	0.8215***	4.12
55歳当時の企業規模（中規模）						
小規模企業	1.3466**	2.37	1.1782	1.07	0.4403	0.63
大規模企業+官庁	-1.0896**	-1.99	-1.4058	-1.11	0.1630	0.23
定年経験あり	-0.0283	-0.16	0.2964	0.88	0.1554	0.77
雇用延長経験あり	0.6089**	2.27	-0.5692	-0.74	0.1512	0.42
公的年金（推定値）	0.3557**	1.98	0.3205	0.91	-0.0569	-0.26
個人年金額	0.0333	0.92	0.1167	1.90	0.0707	1.47
非勤労所得	-0.0012	-0.15	-0.0231	-0.73	-0.0383*	-1.91
家族人数	-0.0050	-0.09	0.2092**	2.44	0.0778	1.38
首都圏ダミー	0.3841	0.76	1.8498*	1.94	-0.0433	-0.07
失業率	0.0722	0.66	-0.1475	-0.69	-0.2259*	-1.71
有効求人倍率	0.4590	1.06	-0.2418	-0.29	0.0058	0.01
定数項	-181.2737	-0.75	-478.9577	-1.05	129.4891	0.49
サンプルサイズ			1277			
自由度修正済み決定係数			0.0859			
対数尤度			-1109.6492			
尤度比検定			0.0000			

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。
2) 多項ロジット分析では、比較の基準組は「引退」である。

第7-5-12表 女性高齢者の就業形態に関する分析結果のまとめ

	60～69歳						60～64						65～69					
	2000年			2004年			2000年			2004年			2000年			2004年		
	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業	雇用就業	自営業	他の就業
賃金率（推定値）			-	(-)	-						-	(-)			-	(-)	(-)	
年齢											-	(-)						
年齢二乗											+	(+)						
55歳当時の職種（LB）																		
高技能肉体職HB		(-)			-	-		(-)			-	-	-				-	
高技能非肉体職HW																		
低技能非肉体職LW		(-)	(-)		-	(-)					-		-				-	
職種変更ダミー	+	+	+			+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
健康	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
企業規模（中規模）																		
小規模企業				(+)	(+)										(+)	+		
大規模企業+官庁																-		
定年経験あり	+				+		+	(+)		+	+		+	(+)	(+)	+		
雇用延長経験あり	+			+			+			+		(+)		(+)	+			
公的年金（推定値）					(+)	(+)							(+)	(+)				
個人年金額					(+)	(+)							(+)	(+)				
非勤労所得	-	(-)			-	-				-		-						(-)
家族人数		+	+	-	+	+	(-)			-	(+)	+		+			+	
首都圏ダミー					+	(+)				+	+						(+)	
失業率						(-)												(-)
有効求人倍率	+				-		+			-								

出所：2000年、2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) () ありは有意水準が10%、() なしは有意水準が5%、1%を示す。

2) +はプラスの値、-はマイナスの値をそれぞれ示す。

第6節 本章の結論と政策示唆

本章では、厚生労働省の「高年齢者就業実態調査（個人票）」（2000年、2004年）を用いて、職業経歴を含む各要因が60歳代の高年齢者の就業形態に与える影響に関する実証分析を行った。分析結果により、以下の結論が得られた。

第一に、**職種類型の影響**については、2000年に比べ、2004年の場合、55歳での高技能職が60歳代の自営業者の確率に与える影響が大きくなり、また、高技能非肉体職者が自分の知識を活用して自営業を起業する確率が大きくなる。

60歳代前半と60歳代後半を比較すると、60歳代後半に比べ、60歳代前半の場合、職種類型が就業形態に与える影響は大きくなる。

男女を比較すると、男女とも、2000年に比べ、2004年の場合、55歳当時の職種類型が60歳代の就業形態に与える影響が大きくなる。しかし、同じ職種類型においても、性別により、職種が就業形態の確率に与える影響が異なる。

第二に、**職種変更経験の影響**については、職種変更経験なしに比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が高くなる。職種変更により、60歳代高齢者全体の就業の確率が大きくなる。言い換えると、職種変更しない場合、引退者になる確率が高くなる。

60歳前半と60歳後半を比較すると、60歳代前半と60歳代後半の大きな差異が見られない。

男女を比較すると、男女とも、2000年において職種変更経験なしに比べ、職種変更経験ありの場合、雇用就業、自営業就業、他の就業者になる可能性が高くなる。男性では、2000年に比べ、2004年の場合、職種変更が雇用就業者になるプラスの効果が若干大きくなる。

第三に、**市場賃金率の効果**については、2時点とも、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が引退者より小さくなる。市場賃金率が60歳代高齢者の就業行動に与える影響は、就業形態によって異なる。

60歳代前半と60歳代後半においても、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が小さくなる。ただし、2000年に比べ、2004年の場合、年齢が高くなるほど、市場賃金が自営業者になる確率に与える影響が、小さくなる。

男女とも、市場賃金率が高くなるほど、自営業者になる可能性が小さくなる。また、男性の場合、市場賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる。

第四に、**健康要因の影響**については、非健康者の場合に比べ、健康者である場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が、いずれも大きくなる。60歳代前半と60歳代後半においても、非健康者に比べ、健康者の場合、雇用就業、自営業、他の就業者になる確率が、い

ずれも大きくなる。ただし、2000年に比べ、2004年の場合、健康状況が雇用就業の確率に与える影響が小さくなる一方、それが自営業就業、他の就業に与える影響が、大きくなっている。また、男女とも、健康が就業の確率に有意なプラスの影響を与える。

第五に、**企業規模の影響**については、2000年に比べ、2004年の場合、55歳当時の企業規模が、60歳代の就業形態に与える影響が大きくなり、50歳代の企業規模の差異により、60歳代の就業形態が異なる。55歳当時の中企業（従業員人数が100～999人）雇用者に比べ、55歳当時の大企業（従業員人数が1,000人以上・官庁）雇用者の場合、60歳代になると雇用就業者になる可能性が大きく、55歳当時の小企業（従業員が1～99人）雇用者の場合、60歳代になると自営業者になる確率が大きくなる。

60歳代前半において、小企業の場合、自営業者になる可能性が大きくなる。

企業規模の影響に男女の差異があり、55歳当時の企業規模が60歳代の就業形態に与える影響は、男性が女性より大きい。

第六に、**定年経験の影響**については、全体的にみると、定年経験なし者に比べ、2000年において、定年経験者は、雇用就業者になる可能性が大きくなる。2004年において、定年経験者は、雇用就業者と自営業就業者になる確率が大きくなる。つまり、2時点とも、定年経験なし者に比べ、定年経験者の場合、雇用就業者になる可能性が大きく、また、2000年に比べ、2004年の場合、定年経験者は自営業者になる可能性も大きくなる。

60歳代前半と60歳代後半を比較すると、2時点とも、定年経験が雇用就業者になる確率に与えるプラスの影響は、60歳代後半が60歳代前半より大きい。

男女を比較すると、2004年の場合、男女とも定年をした後に自営業者になる確率が大きくなる。また、2000年の場合、男女とも定年経験が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与える。しかし、2004年の場合、定年経験が男性の雇用就業に有意な影響を与えているが、それが女性の雇用就業に与える影響は統計的に有意ではない。2004年の場合、定年経験の影響における男女の格差が存在することが示された。

第七に、**雇用延長経験の影響**については、全体的にみると、2時点とも、雇用延長経験なし者に比べ、雇用延長経験者は、雇用就業者になる可能性が大きくなる。雇用延長が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与えることは明確である。

2000年の場合、60歳代前半と60歳代後半において、いずれも雇用延長が雇用就業者になる確率にプラスの影響を与える。一方、2004年において、60歳代前半の場合、雇用延長が雇用就業にプラスの影響を与えるが、60歳代後半の場合、雇用延長が雇用就業の確率に与える影響は統計的に有意ではない。

2時点とも、男女とも、雇用延長経験なしの場合に比べ、雇用延長経験をした場合は、60

歳代の雇用就業者になる可能性が大きくなる。また、2時点とも、雇用延長経験が雇用就業に与える影響は、女性が男性より大きい傾向にある。

第八に、**公的年金の影響**については、2000年に比べ、2004年の場合、公的年金が雇用就業に与えるマイナスの影響が大きくなる。2000年に比べ、2004年の場合、60歳代前半と60歳代後半においても、公的年金が多いほど、雇用就業者になる確率が小さくなり、公的年金が雇用就業に与えるマイナスの効果が依然として存在することが示された。また、公的年金が各就業形態の確率に与える影響は、男性が女性より大きい。

第九に、**マクロ経済の要因の影響**については、失業率が低いほど、自営業者（2000年、2004年）、他の就業者（2004年）になる可能性は大きくなる。有効求人倍率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる。

60歳代前半と60歳代後半では、2004年において、失業率が高くなるほど、自営業者になる可能性は小さくなる。

有効求人倍率については、2000年の場合、60歳代前半、60歳代後半においても、有効求人倍率が高いほど、雇用就業者になる確率が大きくなる。

これらの分析結果から、以下のような政策のインプリケーションが示唆されると考えられる。

第一に、分析により、2000年に比べ、2004年の場合、高技能非肉体職者が自営業になる可能性が大きくなっていることが示され、高技能非肉体職者の場合、高齢者自営業の支援政策は有効であることがうかがえる。高齢者就業を促進するため、今後、高技能非肉体職者の自営業起業を援助しつつけると同時に、低技能職者の就業促進政策を考慮すべきである。

第二に、職種変更を経験した場合、60歳代高齢者全体の就業（雇用就業、自営業就業、他の就業）の確率が大きくなることが、明確である。しかし、職種を変更する場合、一般的人的資本が通用できるが、企業特殊的人的資本の損失により労働生産性が低下し、つまり賃金が低下する可能性が存在する。この問題を解決するために、高年齢に合わせる職業教育訓練制度の充実や高齢者の自己啓発支援政策が求められる。

第三に、賃金率が高くなるほど、雇用就業者になる確率が大きくなる一方、自営業者になる確率が小さくなる。市場賃金率が60歳代高齢者の就業行動に与える影響は、就業形態によって異なることがわかった。市場賃金率を上昇させる政策の効果における就業形態間の差異を留意すべきであろう。

第四に、分析結果から、定年経験者の場合、雇用就業者になる可能性が大きくなり、2004年の場合、自営業者になる可能性も大きくなること、雇用延長経験なしの場合に比べ、雇用延長経験をした場合は、雇用就業者になる可能性が大きくなることが示された。定年経験を

した後に、雇用就業者と自営業就業者の両方が増加していることがうかがえる。近年、高齢者の継続雇用制度（定年後の再雇用制度、勤務延長制度）の実施とともに、定年経験をしても、定年後の雇用就業を継続する者が増加したことは、その1つの理由としてはあげられる。高齢者の雇用就業を促進するため、希望者全員を対象とする継続雇用制度の普及は、必要であろう。継続雇用制度の導入・実施状況に関する更なる分析は、今後の課題としたい。

第五に、2000年に比べ、2004年の場合、公的年金が雇用就業に与えるマイナスの影響が大きくなることが、明確となっている。公的年金が、高齢者老後の生活を保障する機能を持つ一方、公的年金受給額の増加により雇用就業確率は低下する可能性が存在することがうかがえる。したがって、公的年金制度の改革に当たっては、それが高齢者の雇用・就業に及ぼす影響も考慮することが重要な課題といえる。

第六に、マクロ経済の要因が高齢者就業に有意な影響を与えることが示された。景気好況の場合、雇用就業、自営業者、他の就業者になる可能性は大きくなる一方、引退者になる可能性が小さくなる。したがって、高齢者の就業促進政策において、全体の労働需要を上昇させるマクロ経済政策が求められる。マクロ経済政策が高齢者の就業に与える影響に関するさらなる実証分析は今後の課題となっている¹⁵。

¹⁵ マクロ経済の要因が高齢者就業に与える影響については、Richard(2004)と Chulhee(2004)を参照されたい。Richard(2004)は、仕事需要(Job demand)が高齢者の引退行動に影響を与えること、サービス産業は高齢雇用就業者の増加に影響を与えること、人口構造の変化は、高齢者の肉体労働(体力が必要である仕事)と非肉体労働(体力が必要ではない仕事)の労働需要に影響を与えることを示している。Chulhee(2004)は、産業構造の変化が高齢者の労働力率の変化に大きな影響を与えること、高齢者就業の促進政策に限界があり、つまり、長期的経済構造の変化は高齢者の労働力率が低下する主な原因であり、労働政策は高齢者就業の低下の歯止めには大きな影響を与えていないため、高齢者就業を促進する場合、産業構造の変化などのマクロ経済要因を含んで考慮すべきであることを指摘している。

参考文献：

- 阿部正浩・山田篤裕（1998）「中高年齢期における独立開業の実態—『高齢期における独立・自営支援に関する調査』結果から」『日本労働研究雑誌』第452号，pp. 26-40。
- 安部由紀子（1998）「1980～1990年代の男性高齢者の労働供給と在職老齢年金制度」『日本経済研究』第36号，pp. 50-82。
- 伊藤実（2003）「職業変動に対する履歴効果の影響」高年齢者雇用開発協会『定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究報告書—最終報告書』。
- 小川浩（1998）「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究雑誌』No. 461，pp. 52-64。
- 小川浩（2002）「高齢者の再就業・引退行動と前職の関係について」日本労働研究機構（編）『年金制度の改革が就業・引退行動に及ぼす影響に関する研究Ⅱ—就業構造基本調査による実証分析—』調査研究報告書No. 145。
- 小野旭（1989）『日本的雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社。
- 久保克行（1994）「高齢化による賃金プロファイルの変化」『高齢化時代に適合した賃金体系モデルに関する調査研究報告書』高年齢者雇用開発協会，pp. 14-23。
- 玄田有史（2002）「見過ごされた所得格差—若年世代vs引退世代、自営業vs雇用者—」『季刊社会保障研究』第158号，pp. 199-211。
- 清家篤（1994）「生涯現役雇用のための賃金制度」『高齢化時代に適合した賃金体系モデルに関する調査研究報告書』高年齢者雇用開発協会，pp. 4-11。
- 清家篤・山田篤裕（1996）「Pension Richの条件」『日本経済研究』第33号，pp. 38-61。
- 清家篤・山田篤裕（2006）「高齢者の就業と人的資本の活用—「就業構造基本調査」に基づく過去20年間の変化に関する分析—」総務省統計研修所リサーチペーパー。
- 清家篤・馬欣欣（2008）「男性高齢者の就業決定の決定要因とその変化：1980～2004」労働政策研究・研修機構（編）『高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—』。
- 橋木俊詔・下野恵子（1994）「高齢者の就業形態の希望と実際」橋木俊詔・下野恵子『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社，pp. 87-110。
- 日本労働研究機構（1994）（編）『高年齢者の職業能力開発ニーズに関する調査研究』資料シリーズNo. 36。
- 日本労働研究機構（1998）（編）『中高年齢者の転職実態と雇用・職業展望』調査研究報告書No. 111。
- 日本労働研究機構（2000）（編）『職場における高年齢者の活用等に関する実態調査（企業調査・労働者調査）』。
- 樋口美雄・山本勲（2002）「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム—年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像—」日本銀行金融研究所『金融研究』2002（10）日本銀

- 行金融研究所, pp. 31-77。
- 藤村博之 (1994) 「企業内人材育成の問題点と中高年の能力開発」『日本労働研究雑誌』 第414号, pp. 30-39。
- 馬欣欣 (2007a) 「『団塊の世代』の職業キャリアのタイプと就業形態の選択」『日本労働研究雑誌』 第569号, pp. 43-60。
- 馬欣欣 (2007b) 「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』 第560号, pp. 96-107。
- 三谷直紀 (2001) 「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄 (編)『雇用政策の経済分析』東京大学出版社, pp. 339-388。
- 山田篤裕 (2008) 「就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響—従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げ効果の測定—」労働政策研究・研修機構 (編)『高齢者の就業実態に関する研究—高齢者の就労促進に関する研究中間報告—』。
- 労働大臣官房統計情報部 (1984) (編)『加齢と職業能力に関する調査結果報告書』。
- Bartel, A. P. and N. Sicherman (1993) “Technological Changes and Retirement Decisions of Older Workers,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, No. 1, pp. 162-183.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research; Distributed by Columbia University Press.
- Bell, D. and W. Marclay (1987) “Trends in Retirement Eligibility and Pension Benefits, 1974-83,” *Monthly Labor Review*, Vol. 110, No. 4, pp. 18-25.
- Blanchflower, D. G. and A. J. Oswald (1998) “What Makes an Entrepreneur?” *Journal of Economics*, 16(1), pp. 26-60.
- Bound, J. M. Schoenbaum, T. R. Stinebrickner and T. Waidmann (1999) “The Dynamic Effects of Health on the Labor Force Transitions of Older Workers,” *Labor Economics*, Vol. 6, pp. 179-202.
- Burkhauser, R. V. (1979) “The Pension Acceptance Decision of Older workers,” *Journal of Human Resources*, Vol. 14, pp. 63-75.
- Chulhee, L. (2004) “Changing Industrial Structure and Economic Activity of Older Males in Korea: 1980-2000,” *Seoul Journal of Economics*, Vol. 17, No. 2, pp. 181-234.
- Coate, S. and S. Tennyson (1992) “Labor Market Discrimination, Imperfect Information and Self-Employment,” *Oxford Economic Papers*, 44, pp. 272-288.
- Costa, D. (1998) “The Evolution of Retirement: An American Economic History 1880-1990,” Chicago: University of Chicago Press.
- Cotton, J. (1988) “On the Decomposition of Wage Differentials,” *The Review of Economics*

- and Statistics*, LXZ, pp. 236-243.
- Currie, J. and B. C. Madrian (1999) "Health, Health Insurance and Labor Market," in Ashenfelter, O. and O. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3c., Elsevier, Amsterdam, pp. 3309-3416.
- Doiron, D. J. and W. C. Riddell (1994) "The Impact of Unionization on Male-Female Earnings Differences in Canada," *Journal of Human Resources*, Vol. 29, No. 2, pp. 504-534.
- Even, W. and D. Macpherson (1993) "The Decline of Private-Sector Unionism and the Gender Wage Gap," *Journal of Human Resources*, Vol. 28, No. 2, pp. 297-296.
- Fields, G. S. and O. S. Mitchell (1984) *Retirement, Pensions, and Social Security*, Cambridge, MA, The MIT Press.
- Green, A. E. (2003) "Labor Market Trends, Skill Needs and the Aging of the Workforce : A Challenge for Employability?" *Local Economy*, Vol. 18, No. 4, pp. 306-321.
- Heckman, J. (1976) "The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection, and Limited Development Variables and a Simple Estimator for Such Model," *The Annals of Economic and Social Measurement*, 5, 475-492.
- Honig, M. and G. Hanoch (1985) "Partial Retirement as a Separate Model of Retirement Behavior," *Journal of Human Resources*, Vol. 20, pp. 21-46.
- Hirsch, B. T., D. A. Macpherson and M. A. Hardy (2000) "Occupational Age Structure and Access for Older Workers," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 3, pp. 401-418.
- Johansson, E. (2000) "Self-Employment and Predicted Earnings Differentials: Evidence from Finland." *Finish Economic Papers*, Vol. 13. No 1, pp. 45-55
- Martin, S. and S. Grant (2005) "Job Strain and Retirement," *Perspective on Labor and Income*, Vol. 17, No. 3, pp. 35-39.
- Mincer, J (1974) *Schooling, Experience and Earning*, Columbia University Press.
- Neumark, D. (1988), "Employer's Discrimination Behavior and the Estimation of Wage Discrimination," *Journal of Human Resources*, 23, pp. 279-295.
- Oaxaca, R. L. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.
- Oaxaca, R. and M. Ransom (1994), "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials," *Journal of Econometrics*, 61, 5-21.
- Quinn, J. F. (2002) "Retirement Trends and Patterns among Older American Workers," in Altman, S. H. and D. Schactman (eds.) *Policies for an Aging Society*, pp. 293-315, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Quinn, J. F., R. V. Burkhauser and D. Myers (1990) *Passing the Torch: the Influence of*

Economic Incentives on Work and Retirement, Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Ruhm, C. J. (1990) "Bridge Jobs and Partial Retirement," *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, pp. 482-501.

Richard, J. W. (2004) "Trends in Job Demands among Older Workers, 1992-2002," *Monthly Labor Review*, Vol. 127, No. 7, pp. 48-56.

Reimer, C. W. (1983) "Labor Market Discrimination against Hispanic and Black Men," *The Review of Economics and Statistics*, LXZ, pp. 351-3.

Stiglitz, J.E. and A. Weiss (1981) "Credit Rationing in Markets with Imperfect Information," *American Economic Review*, 71, pp. 393-410.

第7-付表1 ヘックマン二段階法の賃金関数の推定結果

	2000年		2004年	
	係数	z値	係数	z値
賃金関数				
男性	0.2695***	7.05	0.2755***	10.44
年齢	-0.1135	-0.45	-0.1423	-0.74
年齢二乗	0.0008	0.40	0.0011	0.70
55歳当時の職種（生産工程・労務職）				
専門・技術職	0.3802***	8.08	0.3147***	9.58
管理職	0.2980***	6.66	0.4026***	11.96
事務職	0.1248***	2.68	0.2506***	6.78
販売職	0.1298**	2.45	0.1288***	3.26
サービス職	-0.0045	-0.08	0.0854**	2.23
運輸・通信職	0.0237	0.48	0.0203	0.46
その他の職	0.0313	0.45	0.0758	1.18
55歳当時の企業規模（中規模）				
小規模企業	-0.0454	-1.34	0.0152	0.58
大規模企業+官庁	0.0288	0.80	0.0636**	2.12
55歳以後の転職ダミー	0.2236***	5.58	0.1436***	4.02
職種変更ダミー	-0.1060***	-2.57	-0.1452***	-4.06
失業率	0.0168	0.80	-0.0089	-0.65
有効求人倍率	-0.0791	-0.67	-0.0081	-0.15
首都圏ダミー	0.1718***	3.45	0.1008**	2.51
定数項	10.7728	1.34	11.4231*	1.84
逆ミルズ比	-0.1348***	-2.72	0.0059	0.20
就業選択関数				
男性	0.6652***	13.27	0.4538***	10.80
年齢	0.2904	0.84	0.1662	0.54
年齢二乗	-0.0026	-0.96	-0.0019	-0.78
55歳当時の職種（生産工程・労務職）				
専門・技術職	0.2265***	3.28	-0.0261	-0.49
管理職	0.1230*	1.85	-0.0876	-1.57
事務職	0.0444	0.70	-0.1074*	-1.86
販売職	0.0737	0.98	0.0483	0.75
サービス職	0.2059***	2.60	0.0699	1.14
運輸・通信職	0.1954***	2.58	0.0702	0.92
その他の職	0.1663	1.55	-0.0673	-0.66
健康	0.7294***	16.52	0.7591***	19.78
定年経験あり	-0.2876***	-6.15	0.0639*	1.73
雇用延長あり	0.2660***	4.37	0.0960*	1.80
職種変更ダミー	0.6187***	10.40	0.2654***	4.81
非勤労所得	-0.0331***	-12.72	-0.0196***	-10.13
家族人数	0.0196	1.48	0.0309***	2.62
厚生年金受給資格	-0.0205	-0.32	0.2594***	6.96
個人年金	-0.0220	-1.35	0.0022	0.29
失業率	0.0043	0.15	-0.0069	-0.32
有効求人倍率	0.4682***	2.77	0.0733	0.83
首都圏ダミー	-0.0781	-1.11	0.1021	1.55
定数項	-9.2170	-0.82	-4.0807	-0.41
サンプルサイズ	5214		6551	
センサリング数	3298		3739	
非センサリング数	1916		2812	
尤度比検定	0.0000		0.0000	

出所：2000年と2004年「高年齢者就業実態調査」より計算。

注： 1) *, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 就業選択関数では、企業規模を推定したが、掲載を省略している。

第7-付表2 公的年金関数の推定結果

	2000年		2004年	
	係数	z値	係数	z値
賃金率	4.1255**	2.37	3.3268	1.57
年齢	10.9580***	11.24	6.7315***	4.42
年齢二乗	-0.0771***	-9.89	-0.0476***	-4.04
55歳当時の職種（生産工程・労務職）				
専門・技術職	-3.9101***	-4.62	2.4289***	2.94
管理職	2.4936***	3.08	6.0942***	5.52
事務職	-0.7418*	-1.77	0.3219	0.67
販売職	-0.7657*	-1.71	-0.6907*	-1.75
サービス職	-2.5270***	-6.71	-1.9802***	-7.13
運輸・通信職	2.8847***	5.97	2.6941***	6.39
その他の職	-0.9100	-1.27	0.2195	0.44
55歳当時の企業規模(中規模)				
小規模企業	-2.5006***	-9.15	-3.0071***	-14.88
大規模企業+官庁	0.5190	1.44	3.7353***	10.96
首都圏ダミー	0.1976	0.38	-0.6931*	-1.91
定数項	-402.3658***	-11.96	-245.9465***	-4.17
サンプルサイズ	6222		6473	
自由度修正済み決定係数	0.2321		0.3450	
F検定	0.0000		0.0000	
F値	212.92		230.08	
MSE平方根	9.1975		6.9572	

出所：2000年と2004年「高齢者就業実態調査」より計算。

注：*, **, *** はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。